
**VERTAISTUKIRYHMÄN OHJAAJAN TYÖN
TUKEMINEN TAMPEREEN HENGITYSYHDISTYS
RY:SSÄ**



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Lahdensivu 30.8.2012

Sari Salminen



LAHDENSIVU

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosiaalipedagoginen sosiaalityö

Tekijä	Sari Salminen	Vuosi 2012
Työn nimi	Vertaistukiryhmän ohjaajan työn tukeminen Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyössä tutkittiin vertaistukiryhmien ohjaajien työn tukemista Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä. Tarkoituksena oli, että yhdistyksessä tällä hetkellä toimivat vertaistukiryhmien ohjaajat saivat mahdollisuuden kertoa kokemuksiaan työnsä tukemisesta sekä esittää toiveitaan työnsä tukemisen muodoista ja ajatuksiaan vertaistukiryhmätoiminnan kehittämisestä. Tavoitteena oli, että tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää yhdistyksen vertaistukiryhmätoiminnan kehittämisessä. Lähtökohtana opinnäytetyölle oli sosiaalipedagoginen tausta-ajatus, jonka pyrkimyksenä on parantaa ihmisten elämänlaatua ja lisätä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksiaan yhteisössään.

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen muodostivat kansalaisyhteiskuntaan, vapaaehtoistyöhön ja vertaistukitoimintaan liittyvät aihealueet. Näiden lisäksi käsiteltiin vertaistukiryhmien ohjaajien työhyvinvointia ja työn tukemisen merkitystä.

Kyseessä oli laadullinen tutkimus, johon tutkimusaineisto kerättiin puoli-strukturoidun teemahaastattelun avulla. Opinnäytetyöhön haastateltiin kolmea Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä toimivaa vertaistukiryhmän ohjaajaa. Aineiston analyysissä käytettiin teemoittelua.

Tutkimustulosten mukaan Tampereen Hengitysyhdistys ry. tuki vertaistukiryhmien ohjaajien työtä melko monipuolisesti. Toiminnassa korostui yhteisöllisyys. Käytössä oli sosiaalisen tuen muotoja sekä yksilöllisen ja kollektiivisen tuen keinoja. Vertaistukiryhmien ohjaajien toivomukset työnsä tukemisesta liittyivät tuen muotoihin, jotka helpottivat heidän työskentelyään ohjaajina sekä tukivat työssä jaksamista. Kehittämisen ja kehittymisen lähtökohtana olivat aktiiviset vapaaehtoistyöntekijät. Tulevaisuuden haasteeksi ohjaajat kokivat hyvinvointiyhteiskunnan palvelujärjestelmän purkamisen myötä kolmannelle sektorille kohdistuvan työn lisääntymisen ja sen luonteen muuttumisen vaativammaksi.

Avainsanat Vapaaehtoistyö, vertaistuki, työhyvinvointi

Sivut 32 s. + liitteet 3 s.

HÄMEENLINNA

Degree Programme in Social Services

Sociopedagogical Education

Author

Sari Salminen

Year 2012

Subject of Bachelor's thesis

Supporting the Work of Peer Group Counselors
in Tampere Pulmonary Association

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to examine what kind of support peer support group counselors receive in Tampere Pulmonary Association. The aim was that counselors could describe their experiences about support at work and express their thoughts and wishes upon developing the peer support activity. The aim was to use the results of this study to develop the peer support activities provided by Tampere Pulmonary Association. The premise to this thesis was the sociopedagogical approach which aims to improve the individuals' quality of life and increase their chances of participation and influence in their own communities.

The theoretical background of the study deals with society, voluntary work and peer support activity. In addition, the thesis discusses the occupational wellbeing of peer support group counselors and the significance of receiving support at work.

This thesis was a qualitative research. The material of the study was collected by semi-structured thematic interviews with three peer support counselors in Tampere Pulmonary Association. The material was analyzed by using themes.

The results indicated that the Tampere Pulmonary Association supports the work of peer support counselors in a variety of ways. The Counselors are respected and their knowhow is recognized. They receive social, individual and collective support. The Counselors hoped for more support that would facilitate their counseling work and enhance coping at work. In order to develop the activities and themselves, the counselors need the help of active voluntary workers. The background organization should widely recognize the potential and knowhow of the voluntary workers.

Keywords Voluntary work, peer support, work welfare

Pages 32 p. + appendices 3 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	2
2.1	Taustaorganisaatio.....	2
2.2	Kansalaisyhteiskunta ja vapaaehtoistyö.....	2
2.3	Vertaistoiminta ja vertaistuki.....	4
2.4	Vertaistukiryhmä ja sen ohjaaminen.....	6
2.5	Vapaaehtoistyöntekijän työhyvinvointi ja työn tukeminen.....	8
2.6	Aiempia tutkimuksia aiheesta.....	10
3	OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TAVOITE.....	12
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	12
4.1	Tutkimusaineiston keruu.....	13
4.2	Teemahaastattelu.....	14
4.3	Tutkimusaineiston analysointi ja raportointi.....	15
4.4	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	16
5	TULOKSET.....	17
5.1	Vertaistukiryhmän ohjaajien taustaa.....	17
5.2	Tuen merkitys vertaistukiryhmän ohjaajan työssä.....	17
5.3	Tampereen Hengitysyhdistys ry:n tuki vertaistukiryhmän ohjaajan työlle tällä hetkellä.....	18
5.4	Vertaistukiryhmän ohjaajan toivomukset työnsä tukemisesta.....	19
5.5	Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi.....	19
5.6	Vertaistukiryhmätoiminnan kehittäminen ja tulevaisuuden haasteet.....	20
6	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	22
6.1	Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä toimivien vertaistukiryhmien ohjaajien työn tukeminen.....	22
6.2	Vertaistukiryhmien ohjaajien toivomukset työnsä tukemisesta.....	23
6.3	Vertaistukiryhmien ohjaajien ajatuksia toiminnan kehittämisestä.....	25
7	POHDINTA.....	26
	LÄHTEET.....	29
Liite 1	AIKATAULU	
Liite 2	SAATE	
Liite 3	HAASTATTELURUNKO	

1 JOHDANTO

Vapaaehtoistyöntekijät tekevät tärkeää, vaativaa ja haasteellista työtä. Nämä tulokset korostuivat toimintatutkimuksellisessa projektityössäni, jonka tein keväällä 2009 Tampereen Hengitysyhdistys ry:lle. Tämä projektityö sisältyi Hämeen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutukseen ja tutkin siinä vertaistukiryhmän perustamista ja sen ohjaamista. Tutkimukseni myötä ilmeni tarve saada lisää tietoa yhdistyksessä toimivien vertaistukiryhmien ohjaajien työn tukemisesta. Tästä syntyi idea opinnäytetyölteni.

Lähtökohtana tälle opinnäytetyölle oli sosiaalipedagoginen tausta-ajatus, jonka pyrkimyksenä on parantaa ihmisten elämänlaatua ja lisätä heidän osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksiaan yhteisössään. Opinnäytetyön tutkimuksellisessa osiossa haluttiin kuulla vertaistukiryhmien ohjaajia ja tällä tavoin heidät otetaan mukaan yhdistyksen vertaistukiryhmätoiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Tässä näkyy konkreettisella tavalla sosiokulttuurisen työn tarkoitus. Sosiaalipedagogiikka toteutuu sosiokulttuurisen työn menetelmillä, joilla pyritään ihmisten osallistamiseen ja identiteetin tukemiseen sekä uudelleen rakentamaan työntekijöiden ja osallistujien välistä suhdetta. Ryhmiä aktivoidaan osallistumaan yhteisössä kehittämiseen. Sosiokulttuurisen työn muoto on sosiokulttuurinen innostaminen. Tutkimukseen ja toimintaan osallisen ryhmän jäsenet ovat aktiivisina osallistujina mukana ongelman määrittelystä tavoitteiden asettamiseen, tutkimuksen ja toiminnan vaiheiden suunnitteluun ja tulosten arviointiin saakka. (Kurki 2007, 74; Kurki 2006, 115–117; Toikko 2002, 272–273.)

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys liittyi olennaisesti tutkittavaan kontekstiin muodostaen rajatun kokonaisuuden. Pyrkimyksenä oli tuoda esiin aiheeseen liittyen yksilöön, yhteisöön ja yhteiskuntaan liittyviä teoreettisia näkökulmia. Teoreettisen viitekehyksen muodostivat kansalaisyhteiskuntaan, vapaaehtoistyöhön ja vertaistoimintaan liittyvät aihealueet. Lisäksi sekä teoreettisen, että tutkimuksen funktion muodostivat vertaistukiryhmien ohjaajien työ, heidän työhyvinvointinsa ja työn tukemisen merkitys.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa mukana oli vahva kehittävän työotteen metodi. Tarkoituksena oli tutkia Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä toimivien vertaistukiryhmien ohjaajien työn tukemisen muotoja ja tuoda esiin heidän toiveensa työnsä tukemisen keinoista ja menetelmistä. Tavoitteena oli, että opinnäytetyöstä saatujen tietojen avulla taustaorganisaatio voi edistää ohjaajien työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Lisäksi tavoitteena oli, että tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää hyödyksi yhdistyksen vertaistukiryhmätoiminnan kehittämisessä. Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelulla, joka analysoitiin teemoittelemalla.

2 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä esitellään taustaorganisaatioita ja opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä. Luvun lopussa kerrotaan opinnäytetyön aiheeseen liittyvistä aiemmista tutkimuksista.

Vapaaehtoistyö ja yhdistystoiminta liittyvät kiinteästi kansalaisyhteiskuntaan. Aktiivinen kansalaisuus on toimimista ja osallistumista yhteisöjen sekä yhdistysten toimintaan. VERTAISTOIMINTA on osa vapaaehtoistoimintaa. VERTAISTOIMINTAA toteutetaan usein ryhmämuotoisesti ja toimintaa ohjaa vapaaehtoistyöntekijä. Taustaorganisaatiolla on oleellinen rooli vapaaehtoisena työtä tekevän vERTAISTUKIRYHMÄN ohjaajan työn tukemisessa. Tällä on suuri merkitys hänen työhyvinvointiinsa.

2.1 Taustaorganisaatio

Opinnäytetyön taustaorganisaationa oli Tampereen Hengitysyhdistys ry. Tämä yhdistys toimii valtakunnallisen sosiaali- ja terveysalan järjestö Hengityслиitto Heli ry:n alaisuudessa ja on yksi sen paikallisyhdistyksistä. Hengityслиitto Heli ry:n tarkoituksena on edistää hengitysterveyttä ja hengityssairaan hyvää elämää edistämällä hengitysterveyttä tiedotuksen, tutkimuksen ja viestinnän keinoin, luomalla yhdessä tekemisen mahdollisuuksia ja järjestämällä koulutusta ja kuntoutusta. Hengityслиitossa on 96 paikallista hengitysyhdistystä, joissa jäseniä on yhteensä noin 40 000. Hengitysyhdistykset tarjoavat toiminta-alueellaan hengityssairaille erilaisia palveluja ja monipuolista toimintaa sekä muita palveluja terveydestään kiinnostuneille ihmisille. Tällaisia toimintoja ovat muun muassa vERTAISTUKITOIMINTA, liikuntaryhmät ja liikuntatapahtumat, informaation jakaminen ja neuvonta, vaikuttaminen ja yhteistyö terveydenhuollon ja muiden järjestöjen kanssa sekä paikallinen edunvalvonta. (Hengityслиitto Heli ry. 2012; Tampereen Hengitysyhdistys ry. 2012.)

Tampereen Hengitysyhdistys ry:n toiminta-alueeseen kuuluvat Tampere, Nokia, Pirkkala ja Ylöjärvi. Yhdistyksen kotipaikka on Tampere, sen perustamisvuosi on 1943 ja jäseniä yhdistyksessä on noin 2000 henkilöä. Toiminnan tarkoituksena on edistää hengityssairaiden ja heidän läheistensä yhdenvertaisia osallistumismahdollisuuksia ja elämänlaatua. Lisäksi yhdistys kehittää hengityssairaiden omahoitoa ja edistää terveiden elämäntapojen tietoutta. Jäsenet saavat muun muassa ohjausta ja neuvontaa hengityssairauksen ennaltaehkäisystä, hoidosta ja kuntoutuksesta. Yhdistys järjestää erilaisia tapahtumia, tiedostustilaisuuksia, leirejä ja virkistystoimintaa. (Tampereen Hengitysyhdistys ry. 2012.)

2.2 Kansalaisyhteiskunta ja vapaaehtoistyö

Vapaaehtoisesta toiminnasta on käytössä useita erilaisia nimityksiä. Tässä opinnäytetyössä käytetään käsitteitä vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta. Seuraavaksi esitellään näihin liittyviä olennaisia teemoja sekä tuodaan esiin se, miten kansalaisyhteiskunta ja vapaaehtoistyö liittyvät toinen toisiinsa.

Vapaaehtoistoiminnan kehittäjä Aaro Harjun mukaan kansalaisyhteiskunta tarkoittaa kaikkea vapaaehtoisesti järjestäytynyttä inhimillistä toimintaa ja instituutioita, jotka eivät kuulu julkiseen sektoriin. Aktiivinen kansalaisuus toteutuu, kun henkilö osallistuu yhteisön toimintaan, esimerkiksi yhdistysten ja järjestöjen toimintaan. Kansalaisyhteiskunnalla on vahva ja kasvava merkitys kehittyvissä maissa ihmisarvoisen elämän rakentajana ja jokapäiväisen elämän ehtojen parantajana. Kansalaisyhteiskunnan olennaisin merkitys on se, että se voi tarjota ihmisille arkielämän rinnalle mahdollisuuksia toteuttaa itseään ja olla mukana rakentamassa sisältörikasta elämää. Ihmisten elämä olisi vajavaista ilman kansalaisyhteiskuntaa. Sen kautta parannetaan elämänlaatua, lisätään yhteisöllisyyttä, kerrytetään sosiaalista pääomaa ja tuetaan demokratian aatetta. (Laitinen & Nurmi 2004; Harju 2010, 7, 19.)

Harju (2010, 12) kuvaa yhteiskuntakokonaisuutta jakamalla sen sektoreihin. Kansalaisyhteiskunnan toiminta tapahtuu kolmannella sektorilla, joka sijoittuu julkisen, yksityisen ja neljännen sektorin väliin. Julkiseen sektoriin kuuluvat Suomessa valtion, kuntien, kuntayhtymien ja seurakuntien toiminnot. Yksityiseen sektoriin kuuluvat yritysten toiminnot. Neljanteen sektoriin kuuluvat perhe, koti, sukulaiset ja ystävät. Kansalaisyhteiskunnan sijainti muihin sektoreihin nähden ei ole tarkkarajainen. Tulevina vuosina yhteiskunnan eri sektorien rajapinnat tulevat liikkumaan ja rakentumaan uudelleen. Tällöin kansalaisyhteiskunnan toimintojen merkitys tulee korostumaan entisestään. Kansalaisyhteiskunta tasapainottaa yhteiskunnan eri sektoreiden kokonaisuutta. (Harju 2010, 14, 16, 18.)

Kansalaisyhteiskunnan erottaa muista sektoreista sen erilaiset arvot, päämäärät, toimintatavat, organisoituminen ja erilainen logiikka. Ominaista sille on kansalaisten aktiivisuus ja omaehtoisuus, toimijuus ja jäsenyys, autonomisuus ja yleishyödyllisyys, valinnaisuus ja vapaaehtoisuus, ammattilaisuus ja maallikkous, riippumattomuus ja joustavuus, yhteisöllisyys ja lokaalisuus sekä solidaarisuus ja eettisyys. Ihminen, hänen halunsa, toiveensa, ihanteensa ja pyrkimyksensä ovat olennaisia. Vapaaehtoistoiminta on aktiivisen kansalaisuuden konkreettinen ilmentymä. (Harju 2010, 14.)

Kansalaisyhteiskunnan erikoisuutena on, että maallikkous ja ammattilaisuus, vapaaehtoisuus ja palkkatyö toteutuvat siinä rinnakkain. Vapaaehtoisten ja jäsenten tietotaito on käytössä palkattujen ammattihenkilöiden osaamisen rinnalla. Kova ja hiljainen tieto sekä ammatti- ja kokemustieto täydentävät toisiaan. Järjestöjen toiminnassa tärkeä osa on saman elämäntilanteen kokeneiden vertaistuki, jota ei muilla sektoreilla tapahdu. (Harju 2012.)

Nykyiseen totuttua hyvinvointivaltiota ei pitkään voida pitää yllä. Tulevaisuudessa sosiaali- ja hoivapalvelut eivät riitä ja niiden tueksi tarvitaan yhä enenevässä määrin toimivia muotoja kuten esimerkiksi vapaaehtoistoimintaa. Runsas kolmannes suomalaisista osallistuu jonkinlaiseen vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoistoiminnalla on yhteiskunnassamme olennainen merkitys. Nämä merkitykset tulevat näkyviksi vasta viiveellä, mutta ne ovat sitäkin tärkeämpiä. EU:n vapaaehtoistoiminnan vuoden 2011 asettamiskir-

jassa todetaan vapaaehtoistoiminnan olevan osa aktiivista kansalaisuutta, se lisää solidaarisuutta ja tasa-arvoa, edesauttaa yhteiskunnallisten erojen kaventumista, tekee näkyväksi yhteisöllisyyttä ja luo toiminnan paikkoja kansalaisille. Vapaaehtoistoiminta edesauttaa kansakuntien sopusointuista kehitystä ja takaa yhteiskuntarauhaa. Kyse on vakavasti otettavasta yhteiskunnallisesta toiminnasta, ei mistä tahansa puuhastelusta. (Hautamäki, Lehtonen, Sihvola, Tuomi, Vaaranen & Veijola 2005, 54–55, 58; Nylund & Yeung 2005, 13–14; Laimio & Välimäki 2011, 11, 22; Hanifi 2011.)

Vapaaehtoistoinnalla on kaksitahoinen merkitys. Ihminen on mukana persoonana, hän osallistuu ja toimii, kohtaa muita ihmisiä, välittää heistä ja yhteisistä asioista. Toisaalta taas vapaaehtoistoiminta jalostaa ja kehittää ihmistä, parantaa taitoja osallistua, toimia ja vaikuttaa, auttaa muiden kohtaamisessa ja kommunikoinnissa. Vapaaehtoistoiminta vähentää epäaltuismia. Lähtökohtana toiminnassa on ihmisten tasavertaisuus ja tavoitteena ihmisten ja yhteisön hyvä. Useat tutkimukset ja kokemukset osoittavat, että kansalaisen osallisuus ja osallistuminen vapaaehtoistoimintaan lisäävät ihmisten tietoisuutta ja innostavat heitä vaatimaan oikeuksiaan sekä muuttamaan vallitsevia käytäntöjä. (Harju 2005, 67–70.)

Vapaaehtoistyö on sellaista toimintaa, jossa toimija antaa aikansa vapaasta tahdosta toisen ihmisen, ryhmän tai organisaation hyödyksi. Vapaaehtoinen työ on luonteeltaan palkatonta ja auttajan motiivi perustuu ajatukseen, että hän voi olla avuksi. Vapaaehtoistoiminta edistää sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja se on yksi vaikuttamisen ja osallistumisen keino. Vapaaehtoistyö käsitteenä painottaa yksilön toimintaa, jossa toimija tekee ratkaisunsa toimia vapaaehtoisena oman tahtonsa mukaisesti. Yksilötoiminta tapahtuu kuitenkin usein organisoituna eli yksilön toiminta liittyy laajempaan organisoituun ja tavoitteelliseen toimintaan. (Colliander 2009.)

Ihmisillä saattaa olla usein melko suppea käsitys vapaaehtoistoinnasta. Mielikuvat voivat liittyä esimerkiksi sellaisiin toimintoihin, että vapaaehtoistyöntekijä ulkoilee vanhusten kanssa tai keittää kahvia erilaisissa tilaisuuksissa. Todellisuudessa toiminta on paljon laaja-alaisempaa ja monipuolisempaa. (Laimio & Välimäki 2011, 11.)

2.3 Vertaistoiminta ja vertaistuki

Vertaistoiminta on eräs vapaaehtoistoiminnan muoto, joka perustuu kokemukselliseen asiantuntijuuteen. Se edellyttää samankaltaista elämäntilannetta ja sen tavoitteena on voimaantuminen. Holm (2010, 50–54) korostaa vertaistoiminnan arvopohjan olevan saman kuin sosiaalipedagogian: vastavuoroisuus, toisen kunnioittaminen, tasa-arvo ja luottamuksellisuus. Sosiaalipedagoginen tausta-ajatus näkyy myös siinä, että vertaistoiminnassa tavoitteena on nykyiseen verrattuna parempi olotila tai nykyisen hyvinvoinnin ylläpito. Välineinä käytetään muun muassa vuorovaikutusta, kohtaamista, kuuntelua ja jakamista.

Vertaistoinnalla on merkitystä sekä yksilöille että yhteiskunnalle. Yksilö saa mahdollisuuksia jaksamiseensa, omaan ja läheisten kasvuun sekä arjessa selviytymiseen. Yhteiskunnallisesti arvioiden, vertaistuki on erittäin

edullinen tukimuoto, koska ohjaajat ovat usein vapaaehtoisia. Vertaistoinnilla on myös ennaltaehkäisevä merkitys. Ihmiset saavat apua elämänsä kun tuen painopistettä siirretään aikaisemmaksi, näin ei välttämättä tarvitse turvautua julkisiin hoito- ja kriisipalveluihin. (Laimio, Kaijaluoto, Välimäki, Halinen, Alanen, Mäntävaara, Laukkanen, Liinamo, Indren, Riitaoja, Rämänen, & Saari 2006–2007.)

Vertaistointia toteutetaan usein ryhmämuotoisena ja ohjaajan roolissa on yleensä vapaaehtoinen. Toiminnassa korostuvat ryhmäläisten omat elämänhistoriat ja arjen arvostus. Ryhmästä voi saada merkittävää apua jokapäiväiseen elämään, vahvoja tunnekokemuksia ja käytännön vinkkejä. Olennaista on keskinäisessä kanssakäymisessä jaettu yhdenvertaisten kokemusten jakaminen. Keskeistä on ryhmään kuuluminen, kuulluksi ja arvostetuksi tuleminen. (Laimio & Välimäki 2011, 12; Laimio ym. 2006–2007.)

Yhteiskunnassamme vertaistoinnin määrä on kasvava ja erilaisia vertaistukiryhmiä perustetaan lisää. Näiden voidaan sanoa olevan julkisten palveluiden rinnalla lisäarvo, joka tunnustetaan yhä selkeämmin. Vertaistointia tuottaa yhteiskuntaan sellaista ruohonjuuritason hyvinvointia ja sosiaalista pääomaa jota viranomaistointia ei pysty tuottamaan. Vertaistuki toimii myös arkipäivän elämänlaadun vahvistajana. Kokemuksellinen tieto ja asiantuntijuus tulevat vertaisuuden kautta ammatillisen asiantuntijuuden rinnalle ja haastavat sitä uudistumaan. (Laimio & Karnell 2010, 11; Laimio ym. 2006–2007.)

Huuskonen (2011) toteaa, että kokemusten vaihto vertaistukiryhmässä voi myös virittää ihmisiä vaikuttamaan yhdessä omaan asemaansa yhteisöissä ja esimerkiksi tarvitsemiensa palvelujen kehittämiseen. Vertaisille kertyy sellaista kokemusta ja tietoa, jota voidaan hyödyntää vertaistukitoiminnan kehittämisessä, tutkimuksessa ja koulutuksessa. Hyvin perusteltua ja pitkälle pohdittua palautetta voidaan kerätä vertaistukiryhmissä. Palautteet ovat apuna kehitettäessä laadukkaita hyvinvointipalveluja sekä hyvinvointipoliittisesti vastuullista kulttuuria. On todettu, että yhteiskunta on muuttunut kyynisemmäksi ja itsekkäämpään suuntaan. Tästä syystä tarvitaan luottamukseen perustuvia ja vastuunsa tuntevia yhteisöjä, joissa etsitään yhä toimivampia tapoja huolehtia ihmisten hyvinvoinnista. (Raninen, Raninen, Toni & Tornaes 2008, 84.)

Kuuskosken (2003, 30) mukaan vertaistuki on osa ihmisten jokapäiväistä elämää ja kanssakäymistä. Sen voidaan sanoa olevan ikäikäistä, yhteistä kokemusten jakamista. Yhteinen tekijä luo ymmärryksen sellaisten ihmisten välille, jotka eivät muuten olisi välttämättä tekemisissä toistensa kanssa. Samankaltaisessa elämäntilanteessa olevat ihmiset antavat toisilleen kokemukseen perustuvaa tukea. Se on osa sosiaalista tukea, joka voi olla luonteeltaan aineellista, tiedollista, taidollista, henkistä tai emotionaalista. Tuen avulla ihminen saa liikkeelle muutosprosessin, jonka kautta passiivisesta avun vastaanottajasta tulee aktiivinen toimija. Tämän kautta ihminen voi tunnistaa omat voimavaransa ja ottaa vastuun omasta elämästään. Vertaisuudessa jokainen on oman elämänsä asiantuntija eli subjekti, ei toisen ihmisen määräysvallassa oleva kohde eli objekti. Vertaistukisuhteessa

voidaan olla samanaikaisesti tuen antajana ja tuen saajana. (Huuskonen 2011; Laimio & Karnell 2010, 13; Mikkonen 2009, 1, 163–164.)

Vertaistuki voimistui Suomessa sosiaali- ja terveydenhuollossa uutena tuen ja auttamisen muotona 1980–1990 -luvun puolivälissä. Ammatillisuutta alettiin kyseenalaistaa ja todettiin, että ihmisellä itsellään on mahdollisuus löytää ratkaisuja pulmiinsa ilman, että ammattilainen on välittömästi neuvomassa ja ohjaamassa. Perustana oli ajatus siitä, että ihmiset, joilla oli jokin yhteinen sairaus tai kokemus, saisivat toisiltaan sellaista tukea, jota muut auttamistahot eivät voi antaa. Vertaistuen yksi keskeinen merkitys on ihmisten välinen kohtaaminen ilman identiteettimäärittäyksiä, statuksia tai asiakas- ja potilasroolia. Vertaistuki haastaa tieteellisen, ammatillisuuspainotteisen ja kaukana asiakkaista olevan asenteen ja tuo siihen mukaan uudenlaisia auttamisjärjestelmiä ja käytäntöjä. Nämä kokemuksiin perustuvat käytännöt eivät ole sidottu ammattinimikkeisiin, vastaanottoaikoihin, epikriiseihin eikä diagnooseihin. Ihmiset kaipaavat sellaisia paikkoja, joissa toisensa voi kohdata ihmisinä, ei jonkin ammatin harjoittajina tai yritysten edustajina. (Laimio ym. 2006–2007; Hyväri 2005, 214–216; Harju 2010, 214.)

Vertaistuki ja ammattiapu voivat tukea toistensa vaikutuksia. Nykyistä terveydenhuoltojärjestelmää ohjaa tulostavoitteellisuus, resurssien vaje, kiire ja tehokkuusajattelu. Potilas ei ehdi keskustella hoitohenkilökunnan kanssa kaikesta, joka mieltä askarruttaa. Tässä on vertaistuen ja ryhmän tuen paikka. Usein omaiset ja läheiset eivät ymmärrä sairastavan tunnekirjoa, joten vertainen on tärkeässä roolissa. Joillekin vertaisryhmä saattaa olla ainoa paikka, jossa osanottaja saa laajasti empaattista ymmärrystä. Vertaisryhmän jäseneltä voi saada sellaisia arkielämään liittyviä vinkkejä ja neuvoja, joita ammattiasiantuntijat eivät osaisi tarjota. Sosiaali- ja terveyspalvelujen kentässä vertaistukitoiminta jatkaa myös sinne, mihin ammatillisella tuella ei ole resursseja tai niille alueille, minne se ei ulotu. Vertaistuki tarjoaa tämän vuoksi merkittäviä voimavaroja sairastuneiden elämäntilaan ja tukee sairastunutta jokapäiväisessä elämässä yhdessä ammatillisen tuen kanssa. (Kähäri-Wiik, Niemi, & Rantanen 2007, 74; Mikkonen 2009, 188.)

2.4 Vertaistukiryhmä ja sen ohjaaminen

Vertaistukiryhmä on yhdenvertaisten ihmisten vapaaehtoinen, demokraattinen ja tasavertainen ryhmä, jonka tavoitteena on edistää ryhmän jäsenten hyvinvointia, jaksamista ja tarvittaessa tukea paranemista. Vertaisryhmässä olevia yhdistää jokin tekijä, esimerkiksi sairaus, joka saa hakeutumaan ryhmään. Ryhmän antama tuki ja ymmärrys ovat tärkeitä, eikä yksilö jää yksin asiansa kanssa. Tuki, jota ryhmä antaa, voi olla jopa ratkaisevaa yksilön eteenpäin selviytymisessä. Vertaisryhmiin halutaan esimerkiksi siksi, että pidetään tärkeänä tavata muita ihmisiä, halutaan kokea yhteisöllisyyttä, antaa ja saada tukea sekä saada uskonvahvistusta elämään ja itseä kohtaan. Mukaan lähteminen vertaisryhmään voi olla monelle merkittävä päätös tehdä elämälleen ja tilanteelleen jotakin. Parhaimmillaan vertaisryhmä voi auttaa jäseniään lisäämään hyvää oloa. (Heiskanen & Hiisijärvi 2012; Laimio ym. 2006–2007.)

Vertaistukiryhmät voivat olla linkkeinä virallisen, ammatillisen tuen ja epävirallisen, läheisten tuen välissä. Yhteistyö julkisten sosiaali- ja terveyspalveluiden kanssa on hyödyllistä. Viranomaiset voivat auttaa muun muassa tiedottamisessa ja vertaisryhmiin ohjaamisessa. Ammattiapu ja vertaistuki eivät kilpaile keskenään, vaan täydentävät toisiaan. Vahvuuksina vertaistuessa ovat muun muassa tasa-arvoisuus, tilanneherkkyys, myötäeläminen ja ymmärtäminen sekä saavutettavuus ruohonjuuritasolla. Siinä ei tapahdu ammattirooleihin asettautumista, vaan jokainen on tasavertainen oman arkensa ja elämänsä asiantuntija. Vertaistukea ei voi korvata ammattiavulla, vaan sen erityinen arvo perustuu samankaltaisten elämäkokemusten jakamiseen ryhmässä ja sen yksilöä vahvistavaan vaikutukseen. (Laimio ym. 2006–2007.)

Vertaisryhmällä on merkittävä rooli myös kuntouttavassa ja kasvatuksellisessa prosessissa. Kun ihminen sairastuu, hän usein joutuu määrittelemään ja luomaan identiteettiään uudelleen. Tämä tapahtuu vuorovaikutussuhteissa muihin ihmisiin. Kuntoutuminen on kasvu- ja oppimisprosessi, jonka aikana kuntoutuja kehittää selviytymisen kannalta tärkeitä keinoja, hyväksyy muuttuneen elämäntilanteen ja löytää pikkuhiljaa uusia voimavaroja ja toimintatapoja. Kaiken lähtökohtana on, että yksilö itse tiedostaa oman toimintansa ja aktiivisuutensa vaikutukset muutoksen aikaansaamiseksi. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2009, 14–15; Kähäri-Wiik ym. 2007, 18.)

Tavallisesti vertaistukiryhmässä on joku, joka on vastuussa ryhmän vetämisestä ja ohjaamisesta. Usein vertaistukiryhmän ohjaaja on ryhmäläisten kanssa vertainen. Hänen roolinsa on kuitenkin erilainen ja erityinen. Vertaisena toimiva ohjaaja ei toimi ammattilaisen roolissa. Hänen toimintansa perustuu pitkälti oman kokemuksen kautta kertyneeseen tietoon. Vertaisohjaajaan voi kohdistua monenlaisia odotuksia, kritiikkiä, epäluuloja tai esimerkiksi kateutta. On tärkeää, että ohjaaja pystyy ottamaan vastaan kriittistäkin palautetta, tuntee itsensä ja tiedostaa oman jaksamisensa, kykensä sekä mahdollisuuksiensa rajat. Näillä on vaikutusta laajemmin toimintaan ja yhteisön toimivuuteen. (Järvinen, Nordlund & Taajamo 2006, 37; Heiskanen & Hiisijärvi 2012.)

Järvinen ym. (2006, 34–36) toteavat vertaisryhmän olevan sosiaalinen systeemi, joka tuottaa sosiaalisia rooleja. Ryhmän luonne vaikuttaa siihen, millaisia rooleja ohjaajalle muodostuu. Ohjaajan roolit eivät ole pysyviä, vaan ne muuttuvat eri tapaamiskerroilla. Näiden roolien muotoutumiseen vaikuttavat sekä tilannekohtaiset tekijät, että ohjaajan persoonallisuus. Tilannekohtaisia tekijöitä ovat esimerkiksi ohjaajan elämäntilanne, sosiaalinen asema ja perhe. Persoonallisuuteen vaikuttaa muun muassa hänen elämänhistoriansa. Nämä puolestaan vaikuttavat siihen, millaisia ovat ohjaajan kyvyt ja miten hän asettuu ryhmän käyttöön. Vertaistukiryhmän ohjaajalla on hyvä olla tietoa ryhmädynamiikasta, ryhmän kehitysvaiheista ja muutosprosessista. Hyödyksi työssä ovat toiminnallisten ryhmämenetelmien osaaminen. (Heiskanen & Hiisijärvi 2012.)

Ohjaaja osaltaan vaikuttaa ryhmän ilmapiiriin muodostumiseen. Vertaistukiryhmän ohjaajan tehtävänä on tukea ja ohjata ryhmäläisiä heidän omalla

tiellään, kannustaa heitä auttamaan itseään ja toinen toisiaan sekä olla kanssakulkijana. Tärkeää on myös mahdollistaa ryhmäläisten omakohtaisten kokemusten jakaminen. Olennaista on tiedostaa, että vertaistukiryhmän ohjaajan ei tarvitse tietää vastauksia esille tuleviin kysymyksiin, vaan hänen tehtävänä on antaa ryhmäläisille tasavertaisesti tilaa ja mahdollisuus erilaisten käsitysten esittämiseen. Ohjaajan työskentelyn lähtökohdanna on tieto siitä, että jokainen ihminen on oman elämänsä paras asiantuntija. (Heiskanen & Hiisijärvi 2012; Järvinen ym. 2006, 38.)

2.5 Vapaaehtoistyöntekijän työhyvinvointi ja työn tukeminen

Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi ovat asioita, jotka vaikuttavat vapaaehtoistyöntekijän työssä jaksamiseen. Käsite työtyytyväisyys kuvaa yleisesti sitä, missä määrin työntekijät pitävät tai eivät pidä työstään. Työhyvinvointi tarkoittaa muun muassa työpaikan ilmapiiriä, jaksamista ja työkykyä. Työhyvinvointi sisältää yksilön ja yhteisön fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia ulottuvuuksia. Työhyvinvointiin liittyvät työn mielekkyys, onnistunut organisointi, lähiyhteisön ja organisaation toimivuus ja ilmapiiri. Työhyvinvointi vaikuttaa osaltaan toimijoiden haluun jatkaa vapaaehtoistyössä. On tärkeää voida tuntea kuuluvansa itselleen merkitykselliseen yhteisöön ja vaikuttaa työnsä sisältöön, kehittää työtään ja tuntea luottamusta. (Kartano & Pärnänen 2010.)

Yhteisöllisyys muodostuu ihmisten välisessä yhteistyössä ja koostuu muun muassa vuorovaikutuksesta, yhteisestä tekemisestä, luottamuksesta sekä yhteenkuuluvuudesta. Yhteisöllisyys tuottaa sosiaalista pääomaa, tukee oppimista ja hyvinvointia sekä tuloksellisuutta. Vapaaehtoisen työn tukeminen lisää yhteisöllisyyttä. Sosiaalinen tuki on yksi yhteisöllisyyden osa-alue, jossa ihmiset sekä antavat, että saavat toisiltaan. Sosiaalista tukea ovat muun muassa aineellinen tuki, toiminnallinen tuki, tiedollinen tuki, henkinen tuki sekä emotionaalinen tuki. Aineellista tukea ovat esimerkiksi tavarat ja apuvälineet, toiminnallista tukea ovat palvelut, tiedolliseen tukeen kuuluvat neuvot ja opastus, henkistä tukea on yhteinen aate ja emotionaalista tukea on esimerkiksi kannustaminen. (Forss & Vatula-Pimiä 2007, 190.)

Tutkimukset osoittavat vapaaehtoistoimintaan osallistumisen edistävän vapaaehtoistyöntekijän terveyttä, fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia (Colliander 2009). Vapaaehtoistyössä on kuitenkin sellaisia piirteitä, jotka tekevät siitä palkkatyöhön verrattuna eri tavalla vaativaa. Auttamistyöhön liittyy paljon erilaisia tunteita ja intohimoa. Koska kyseessä on pyyteetön toisen auttamistyö, sitä ei välttämättä pidetä varsinaisena työnä. Tämä voi aiheuttaa sen, että ohjaaja unohtaa huolehtia omasta jaksamisestaan ja rajoistaan. Auttamisen ja tuen antamisen halu eivät riitä takaamaan ohjaajan voimavarojen riittävyyttä. Ilon kokeminen vapaaehtoisena toimimisesta ja lähimmäisen auttamisesta voi muuttua taakaksi, uupumukseksi tai riittämättömyyden tunteiksi. (Tenhovuori & Vento 2010; Järvinen ym. 2006, 40–41.)

Laimion ja Välimäen (2011, 34) mukaan vapaaehtoisten ohjaus ja tuki ovat tärkeä osa vapaaehtoisten kanssa työskentelyä. He korostavat sitä, et-

tä vapaaehtoistyöntekijöiden ohjaaminen on lähellä esimiestyötä, joka edistää henkilöstön, tässä vapaaehtoisten työntekijöiden hyvinvointia. Myllymaan (2010, 87–89) mukaan vertaistukea järjestävällä taholla on vastuu toimijoistaan ja vertaisilla on oikeus riittävään tukeen. Hyvinvoivat toimijat vahvistavat taustayhteisönsä positiivista imagoa. Kun toimijat saavat taustaorganisaatiolta riittävää tukea, välttään monilta riskeiltä, kuten esimerkiksi toimijoiden uupumiselta. Tuen avulla lisätään toimintaan sitoutumista, virkistytymistä ja työn iloa. Tärkeää on muistaa, että siitä hyötyvät myös ne, joiden on tarkoitus saada vertaistukea. Työn tukemisen tarve on aina olemassa, sen sisältö riippuu ratkaisevasti toiminnan luonteesta. Lapin yliopiston sosiaalityön lehtori Liisa Hokkanen (2009) toteaa, että jos vapaaehtoistyöntekijä vain ammentaa itsestään auttamalla muita, hän väsyi. Yhden tunnin aktiivisen työn vastapainoksi tarvitaan kaksi tuntia huoltoa. (Laimio & Välimäki 2011, 37.)

Rantanen (2007) on pohtinut vapaaehtoisten työn tukemista ammatillisen ohjauksen, toiminnan rakenteiden, prosessien sekä kollektiivisen ja yksilöllisen tuen käsitteiden kautta. Ammatillinen ohjaus jakaantuu hänen mukaansa yksilölliseen ja kollektiiviseen tukeen. Yksilöllinen tuki sisältää yhteydenpitoa, henkilökohtaista ohjausta ja kirjallista materiaalia; oppaita, kurssimateriaalia sekä tiedotteita. Yksilölliseen tukeen kuuluu lisäksi rekrytointiprosessi, jossa pyrkimyksenä on löytää vapaaehtoisille hänen tietojaan, toiveitaan ja taitojaan vastaava tehtävä. Kollektiivista tukea ovat työnohjaus, palkitseminen, vertaistuki ja koulutukset. Kollektiivista tukea on myös tunne kuulumisesta suurempaan kokonaisuuteen. Toiminnan rakenteisiin Rantasen (2007) mukaan kuuluvat päätöksentekojärjestelmä, johtajuus, toiminta-ajatukset ja arvot. Toiminnan prosesseihin sisältyvät työntekijöiden ja vapaaehtoistyöntekijöiden toimenkuvat ja ominaisuudet, teknologian, resurssien ja tietämyksen hallinta. (Laimio & Välimäki 2011, 36–37.)

Viime vuosina tehdyissä tutkimuksissa, jotka kartoittavat vapaaehtoisten kokemuksia ja tuntemuksia vapaaehtoistyöstä on saatu tuloksia, jotka viittaavat vapaaehtoistyön muuttuneen vastuullisemmaksi. Tilanteet, joita kohdataan, ovat vaativampia ja ihmisten avuntarpeet monimuotoisempia. Tästä johtuen vapaaehtoiset kokevat riittämättömyyden tunteita ja heidän osaamiselleen asetetaan yhä suurempia haasteita. Vapaaehtoisjärjestöissä tulokset saadaan ihmisten kyvykkyydellä, luovuudella ja ponnistelulla. Näin ollen voidaan sanoa, että toiminnan tulokset riippuvat paljon siitä, mitä ihmiset osaavat. Vapaaehtoistoimintaa voidaan toteuttaa eri toimijoiden yhteistyönä. Tällaisen verkostoitumisen tavoitteena on toimintaan osallistuvien tahojen tietotaidon yhdistäminen ja hyödyntäminen. Lisäksi verkostoitumisella on tärkeä rooli alueiden kehittämisessä. (Raninen ym. 2008, 81; Hedman 2010; Harju 2010, 187.)

Ammattilaisten suhtautuminen vapaaehtoistoimintaan on muuttunut myönteisemmäksi ja sen positiiviset vaikutukset ymmärretään kaikkien toimintaa tukevin. Näitä ovat esimerkiksi toiminnan laadun ja asiakastyytyväisyyden parantuminen, uusien virikkeiden ja vaihtelun saaminen arjen toimintaan sekä yhteisöllisyyden vahvistuminen. Ammatillaiset tiedostavat sen, että vapaaehtoisten mukaan tuleminen tuo lisää työtä aluksi muun

muassa perehdytyksen ja ohjauksen osalta, mutta myöhemmin vapaaehtoisten mukana oleminen vapauttaa aikaa ammatilliselle työlle. Olennaista on vapaaehtoisen ja ammattilaisen välisessä yhteistyössä tapahtuva oppiminen, jossa kumpikin voi oppia toisiltaan. (Laimio & Välimäki 2011, 22.)

2.6 Aiempia tutkimuksia aiheesta

Tampereen Hengitysyhdistys ry:lle ei ole ennen tehty vastaavanlaista tutkimusta. Etsittäessä tutkimuksia, jotka liittyivät vapaaehtoistyöhön ja vertaistukitoimintaan, niitä löytyi useita. Haku rajattiin koskemaan tutkimuksia, joissa käsiteltiin vapaaehtoisten työntekijöiden ja vertaistukiohjaajien työn tukemista sekä heidän työhyvinvointiaan. Seuraavaksi esitellään näitä tutkimuksia.

Kartano & Pärnänen (2007) selvittivät sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyössään millaista tukea leskiryhmien ohjaajat toiminnalleen kaipasivat ja miten he jaksivat roolissaan. Tutkimuksessa selvitettiin myös tekijöitä, mitkä auttoivat ohjaajien työssä jaksamista ja kuinka toimintaa tulisi kehittää. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että vertaisryhmien ohjaajat olivat motivoituneita työhönsä, mutta olivat myös huolissaan omien voimavarojensa ja taitojensa riittävydestä. Ohjaustaitojensa tueksi he kaipasivat koulutusta. Työssä jaksamista tuki työparityöskentely ja vertaistuki toisilta ohjaajilta. Ohjaajat kokivat, että koulutuksilla ja asiantuntijaluennoilla oli merkitystä työn tukemisessa.

Collianderin (2009) tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa suomalaisissa saattohoitokodeissa toimivista vapaaehtoistyöntekijöistä ja heidän työhyvinvoinnistaan, jotta vapaaehtoistoimintaa voidaan kehittää. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa suomalaisten saattohoitokotien vapaaehtoistyöntekijöiden sosiodemografisia tietoja, voimavaratekijöitä, työhyvinvointia ja vapaaehtoistoimintaan sitoutumista sekä näiden välisiä yhteyksiä positiivisen työpsykologian näkökulmasta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että suomalaisten saattohoitokotien vapaaehtoistyöntekijöiden työhyvinvointi oli melko tai erittäin hyvä ja työn imua esiintyi usein tai aina. Työhyvinvointi vaikutti haluun jatkaa vapaaehtoistoiminnassa.

Utti (2008) on pro gradu -tutkielmassaan tutkinut vapaaehtoisten sitoutumista lastensuojelun tukihenkilötoiminnassa. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata, miten vapaaehtoiset lastensuojelun tukihenkilöt kokivat tekemänsä vapaaehtoistyön. Tutkimuksen tulokset kertoivat vapaaehtoisten kaipaavan työnohjausta eniten tukisuhteen alkuvaiheessa, kun oma vapaaehtoisen identiteetti on vasta muotoutumassa. Tutkimuksen mukaan sitoutumista vahvistavia tekijöitä olivat vapaaehtoisen oma kokemus itsetunnosta ja kyvykkyydestä. Näitä tekijöitä voitiin vahvistaa työnohjauksella.

Hedman (2010) kartoitti tutkimuksessaan, mitkä asiat vaikuttivat seurakunnan iäkkäitä omaishoitoperheitä tukevien vapaaehtoisten sitoutumiseen ja vapaaehtoistoiminnan mielekkyyteen. Sitoutumista tarkasteltiin motivaation, toiminnan mielekkyyden ja tuen tarpeiden kautta. Tutkimuksen tulokset kertoivat, että vapaaehtoisten osallistumishalukkuuteen ja moti-

vaatioon vaikuttivat muun muassa elämänhistoria ja nykyinen elämäntilanne sekä aikaisemmat kokemukset vapaaehtoistyöstä ja auttamisesta.

Vapaaehtoisilla oli yhteneviä luonteenpiirteitä, kuten sosiaalisuus ja vastuullisuus sekä auttamisenhalu. Kokemattomien vapaaehtoisten tukemista pidettiin tärkeänä ja opastusta toivottiin sekä työntekijöiltä että omaishoitoperheiltä. Tutkimuksessa korostui vapaaehtoisten työntekijöiden myönteinen suhtautuminen koulutuksiin ja aiheesta saatavaan tietoon. Vapaaehtoiset korostivat myös elämäkokemuksen antavan valmiuksia vapaaehtoistyöhön. Lisäksi vapaaehtoiset pitivät tärkeänä vertaistapaamisia muiden vapaaehtoisten kanssa.

Tuukkanen (2011) tutki sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyössään vapaaehtoistoiminnan rakenteita, jotka olivat edellytyksenä onnistuneelle vapaaehtoistoiminnalle. Lisäksi hänen tutkimuksessaan tarkasteltiin vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallista merkitystä ja aiheen ajankohtaisuutta. Tuukkanen korosti sitä, että onnistuakseen ja toimiakseen vapaaehtoistoiminta tarvitsee selkeät rakenteet, johon kuuluvat koulutus, perehdytys sekä ohjaus ja tuki vapaaehtoiselle. Nämä ovat ulkoapäin tulevia rakenteita. Lisäksi vapaaehtoistoimintaan tarvitaan henkilökohtaista motivaatiota ja sitoutumista toimintaa kohtaan.

Tutkimustulosten mukaan vapaaehtoistoimintaan ryhtyminen liittyi usein johonkin elämänmuutokseen. Suurin motivaatiotekijä vapaaehtoistoimintaan ryhtymiseen oli ihmisen luontainen halu auttaa muita. Organisoitunutta vapaaehtoistoiminnan kautta vapaaehtoiset saivat tukea ja jakoivat kokemuksiaan muiden toiminnassa mukana olevien kanssa. Näillä oli merkitystä toimintaan sitoutumisen ja oman jaksamisen kannalta. Yhteiskunnallisesti ajatellen vapaaehtoistoiminnan todettiin tarvitsevan näkyvyyttä ja arvostusta, jotta kynnyks vapaaehtoisuuteen ei olisi liian korkea.

Tenhovuoren & Venton (2010) tutkimus käsitteli Nuorten Kriisipisteen tukihenkilöiden kokemuksia tuesta ja ohjaamisesta. Opinnäytetyö sisältyi sosiaalialan koulutusohjelmaan ja siinä tutkittiin, miten tukihenkilöille tarjottavat tukimuodot palvelivat tukihenkilöitä ja vastasivat tukihenkilöiden tarpeisiin. Tutkimuksessa selvitettiin myös, millainen tuki ja ohjaus palvelivat tukihenkilöitä parhaiten, miten tukisuhteen haasteisiin saatiin tukea koulutuksen ja työnohjauksen kautta sekä mitä muuta tukea tukihenkilöt kaipasivat. Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä kokemustietoa, jota voi hyödyntää Nuorten Kriisipisteen tukihenkilötoiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä.

Tutkimuksen tulokset osoittivat muun muassa, että tukea ja ohjaamista pidettiin tärkeänä, ryhmämuotoinen työnohjaus koettiin hyväksi toimintatavaksi, koulutusmahdollisuutta arvostettiin ja yhteyshenkilömalliin kaivattiin muutoksia. Tiedottamiseen liittyen toivottiin kehittämistä ja muun tuen osalta kaivattiin kiinteämpää yhteyttä Nuorten Kriisipisteeseen ja vuorovaikutusta henkilökunnan kanssa.

3 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli tutkia Tampereen Hengitysyhdistys ry:n vertaistukiryhmien ohjaajien työn tukemista. Tarkoituksena oli, että yhdistyksessä tällä hetkellä toimivat vertaistukiryhmien ohjaajat saavat mahdollisuuden kertoa kokemuksiaan työnsä tukemisesta sekä esittää toiveitaan työnsä tukemisen muodoista ja ajatuksiaan vertaistukiryhmätoiminnan kehittämisestä.

Tavoitteena oli saada ohjaajilta sellaista tietoa, jonka avulla saadaan vastaukset työn tutkimuskysymyksiin. Tavoitteena oli lisäksi, että tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää yhdistyksen vertaistukitoiminnan kehittämisessä.

Tutkimuskysymykset:

- Millaista tukea Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä toimivat vertaistukiohjaajat kokevat saavansa yhdistykseltä tällä hetkellä?
- Miten vertaistukiohjaajat toivovat Tampereen Hengitysyhdistys ry:n tukevan työtään?
- Millaisia ajatuksia vertaistukiohjaajilla on vertaistukiryhmätoiminnan kehittämisestä Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tarve opinnäytetyölle syntyi Tampereen Hengitysyhdistys ry:lle tehdyn toimintatutkimuksellisen projektityön tulosten myötä. Opinnäytetyön tekijä toimi vertaistukiryhmän ohjaajana yhden toimintakauden ajan ja tämä osaltaan herätti kiinnostuksen vertaistukitoiminnan kehittämiseen. Opinnäytetyöprosessin aikana tekijä ei ollut enää mukana vertaistukiryhmän ohjaajan tehtävissä.

Tampereen hengitysyhdistyksessä pidetään tärkeänä toimivaa yhteistyötä vapaaehtoisina toimivien vertaistukiryhmien ohjaajien kanssa. Tästä syystä oli tärkeää kysyä ohjaajilta näkemyksiä ja toiveita työnsä tukemisesta ja toiminnan kehittämisestä. Olennaista oli tavoite siitä, että tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää hyödyksi yhdistyksen vertaistukiryhmätoiminnan kehittämisessä. Tämä kehittämisnäkökulma antoi tutkimukselle myös eettiset perustelut. Hirsjärvi ja Hurme (2009, 20) korostavat eettisyyden olevan sitä, että tutkimuksessa tarkoituksena on tarkastella näkökulmaa, miten se parantaa tutkittavana olevan ihmisen asemaa.

Opinnäytetyön käsiteltävä aihe ja tutkimustehtävä tarkentuivat opinnäytetyön tekijän keskustellessa Tampereen Hengitysyhdistys ry:n järjestösihteerin ja opinnäytetyötä ohjaavan opettajan kanssa. Seuraava vaihe oli aiheeseen liittyvän teorian tiedon tutkiminen. Tärkeää oli perehtyä työn kannalta keskeiseen teorian tietoon ja tutkimuksiin laajasti. Teoriatieto loi kehyksen tutkimukselle ja sen avulla voitiin perustella, selostaa ja kuvata

tulkintaa ja tuloksia sekä päätelmiä. (Vilkkä 2005, 26–27; Tuomi & Sarajärvi 2009, 152.)

Tutkijan ja organisaation väliseen suhteeseen opinnäytetyössä liittyy myös tutkimuslupakäytäntö (Oulun yliopisto 2002). Taustaorganisaation kanssa käytiin läpi tutkimuslupaan kuuluvat asiat ja heiltä saatiin tutkimuslupa kyseiseen tutkimuksenteekoon. Tämän jälkeen piti laatia opinnäytetyötä varten aikataulu. Tutkimuksen toteutus eteni aikataulusuunnitelman mukaisesti (liite 1). Tuomen ja Sarajärven (2009, 142) mukaan laadullisen tutkimuksen perusvaatimuksena on, että tutkijalla on riittävästi aikaa tehdä tutkimuksensa. Koska tutkimus on prosessi, jossa eri vaiheet vaihtelevat, oli todella tärkeää, ettei työn aikataulu ollut liian tiukka, vaan se mahdollisti eri vaiheiden työstämisen tilanteen vaatimusten mukaisesti.

4.1 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineiston hankinta lähti tutkimuksen kohderyhmän pohdinnasta. Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä toimi tutkimuksenteon hetkellä viisi vertaistukiryhmän ohjaajaa. Opinnäytetyön tutkimuksenteoa varten haastateltaviksi valittiin näistä ohjaajista kolme. Kohderyhmän valinnassa kriteerinä oli saada haastateltaviksi kauan toiminut vertaistukiryhmän ohjaaja ja vasta vähän aikaa ohjaajana toiminut. Haastattelija ei tuntenut haastateltavia ennestään, eikä myöskään osallistunut haastateltavien valintaan. Kohderyhmä valittiin yhdistyksen järjestösihteeriltä saatujen yhteystietojen mukaan.

Tampereen Hengitysyhdistys ry:n järjestösihteerin informoi talvella 2012 haastateltavia tulossa olevasta haastattelusta opinnäytetyötä koskien. Keväällä 2012 haastateltaviin otettiin yhteyttä puhelimitse ja tiedusteltiin halukkuutta osallistua haastatteluihin. Kun haastateltavat ilmoittivat suostumuksensa tutkimukseen osallistumisestaan, lähetettiin heille tähän liittyen saatekirje (liite 2), jossa kerrottiin opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite. Lisäksi he saivat alustavan temahaastattelurungon (liite 3), jonka avulla he pystyivät tutustumaan aiheeseen ennen varsinaista haastattelua. Haastateltavia informoitiin siitä, että haastattelut tultaisiin tekemään huhtitoukokuun 2012 aikana.

Jo tutkimuksen alkuvaiheessa pyrittiin noudattamaan hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluvia asioita. Tähän kuului myös eettisten periaatteiden tiedostaminen. Tutkittaville annettiin riittävästi tietoa siitä, mitä tutkimusprosessissa tulee tapahtumaan ja tiedotettiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Näiden tietojen perusteella tutkittavat antoivat suostumuksensa osallistua tutkimukseen. Tutkimuksissa, jotka koskevat ihmisiä, tärkeimpiä eettisiä periaatteita ovat informointi ja siihen perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys.

Tässä työssä tutkimuksen eettisiin pohdintoihin liittyi myös tutkijan ja tutkimuksen kohteena olevaan organisaatioon liittyvät kysymykset sekä tutkijan ja tutkittavan välisestä suhteesta nousevat kysymykset. Lisäksi aineistoon liittyvät kysymykset piti huomioida eettisesti. Myös tutkittavien henkilöllisyyden suojeleminen oli osa eettisyyttä. Tässä opinnäytetyössä

kenenkään haastateltavan henkilöllisyyttä ei tuotu tutkimuksen missään vaiheessa näkyviin ja tutkimusaineisto käsiteltiin siten, ettei se joutunut ulkopuolisten käsiin. Jokainen haastateltava oli täysi-ikäinen. (Oulun yliopisto 2002; Hirsjärvi & Hurme 2009, 20.)

4.2 Teemahaastattelu

Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelun avulla huhtitoukokuussa 2012. Teemahaastattelun teema-alueet oli laadittu etukäteen haastattelurunkoon, jota käytettiin haastattelussa rajaamaan keskustelua. Teemoissa oli väljyyttä, jotta haastateltavilta itseltään nousevat aiheet ja muut mahdolliset esiin tulevat teemat voitiin ottaa huomioon.

Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran (2009, 164) mukaan kvalitatiivisissa tutkimuksissa tyypillinen piirre on laadullisten metodien käyttö aineiston hankinnassa. Menetelmät, joissa tutkittavan näkökulmat ja ääni pääsevät esille ovat suositeltavia. Tällainen menetelmä on teemahaastattelu. Se ei etene tarkkojen, yksityiskohtaisten, valmiiksi muotoiltujen kysymysten kautta vaan väljemmin ja se kohdentuu tiettyihin ennalta suunniteltuihin teemoihin. Teemahaastattelu on niin sanottu puolistrukturoitu haastattelumuoto, jonka voidaan sanoa sijoittuvan formaaliudessaan lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väliin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.)

Teemahaastattelussa oli etukäteen päätetty tarkoitus. Tärkeätä oli, että haastattelun rakenne pysyi haastattelijan hallinnassa. Pyrkimys oli että etukäteen tiedossa olevat tai suunnitellut vastausvaihtoehdot eivät rajaisi kertyvää aineistoa. Kuitenkin etukäteen valitut teemat sitoivat aineiston käsillä olevaan tutkimusongelmaan. (Tilastokeskus 2012a.)

Haastatteluille oli rauhoitettu oma tila ja niille oli varattu riittävästi aikaa. Yksi haastattelu käytiin haastateltavan toiveesta hänen kotonaan. Muut haastattelut toteutettiin Tampereen Hengitysyhdistys ry:n toimipaikassa. Haastattelujen kesto oli tunnista lähes kolmeen tuntiin riippuen haastateltavasta. Hirsjärvi ja Hurme (2009, 74) ottavat kantaa haastattelun kestoon ja toteavat, että haastattelua on vaikea puristaa edes ohjeellisiin kestoja koskeviin kaavoihin. Tämä tuli selkeästi esiin haastatteluja tehdessä. Ne haastateltavat, jotka olivat toimineet ohjaajina pitemmän aikaa, toivat esiin paljon näkemyksiä ja ajatuksia sekä hyvin laaja-alaista pohdintaa aiheisiin liittyen. Haastattelujen lopuksi haastateltavia informoitiin siitä, että opinnäytetyö ja sen tutkimustulokset tullaan esittämään heille syksyn 2012 aikana Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä pidettävässä tilaisuudessa.

Aineistonkeruumenetelmänä haastattelu sopi tähän opinnäytetyöhön ja sen tarkoitukseen hyvin. Haastattelussa olennaista oli se, että haastateltavat tulisivat kuulluksi ja vuorovaikutustilanteessa tulisi esiin heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan teemoihin liittyen. Tämä toteutui siten, että haastattelu eteni valmiisiin teemoihin nojaten. Merkittävää haastattelussa oli luonteva vuorovaikutus ja sen kautta syntyvät haastateltavien omat merkitykset ja pohdinnat. (Hirsjärvi & Hurme, 2009, 48.)

Alasuutari (2007, 84) ja Hirsjärvi ym. (2009, 16) korostavat laadullisen tutkimuksen aineistolle olevan ominaista sen monitasoisuus ja ilmaisullinen rikkaus. Heidän mukaansa laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tutkittavaa kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti arvolähtökohdat huomioiden. Ne muovaavat sitä, miten pyrimme tutkimiamme ilmiöitä ymmärtämään. Laadullisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa tosiasioita, ei todentaa jo olemassa olevia totuusväittämiä.

Haastattelujen jälkeen haastattelumuistiinpanot kirjoitettiin mahdollisimman pian puhtaaksi, jolloin ne olivat vielä hyvin muistissa. Luotettavuuden lisäämiseksi haastateltaville lähetettiin puhtaaksikirjoitetut haastattelumuistiinpanot luettavaksi. Näin varmistettiin, ettei tutkija ollut ymmärtänyt väärin saatuja tietoja.

4.3 Tutkimusaineiston analysointi ja raportointi

Haastatteluaineiston lukeminen useaan kertaan herätti aina uusia ajatuksia. Jo aineistoa puhtaaksikirjoitettaessa tapahtui sen analysointia. Kun haastattelumateriaali oli kirjoitettu puhtaaksi, sitä oli selkeämpi analysoida. Aineiston analysoinnissa käytettiin teemoittelua. Analyysivaiheessa tarkasteltiin sellaisia piirteitä, jotka nousivat esiin useilta haastateltavilta. Nämä pohjautuivat teemahaastattelun teemoihin. Aineistosta tuli esiin myös joitakin uusia teemoja, joilla oli yhteyttä alkuperäisiin teemoihin. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 143, 173; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.)

Teemoittelussa jokaisen teeman alle kerättiin aineistosta kyseiseen teemaan liittyvät kohdat. Teemojen käsittelyssä esiin nousivat haastateltavilta sitaatteja, jotka korostivat heidän sanomansa asian merkitystä. Ne kuvasivat ytimekkäästi kyseiseen teemaan liittyvää haastateltavan sosiokulttuurista arkea. Saaranen-Kauppinen & Puusniekan (2006b) mukaan tutkimusraportissa voidaan esittää teemojen käsittelyn yhteydessä näytepaloja eli sitaatteja. Näiden aineistosta lainattujen kohtien tarkoituksena on antaa havainnollistavia esimerkkejä. Ne tarjoavat lukijalle todisteita siitä, että tutkijalla todellakin on ollut jokin aineisto, johon hän analyysinsä pohjaa ja että aineisto on antanut johtolankoja juuri näiden teemojen muodostamiseen.

Seuraavana vaiheena analyysissä oli tulkinta. Tulkintavaiheessa saatu aineisto pyrittiin järjestämään ja ymmärtämään. Teoria toimi lähtökohtana aineiston lukemisessa, tulkinnassa ja ajattelussa. Aineistoa tarkasteltiin kokonaisuutena ja havaintoja reflektointiin tietyn teoreettisen kysymyksen asettelun kannalta merkityksellisiin seikkoihin. Sen jälkeen havaintomääriä karsittiin, luokiteltiin ja pyrittiin esittämään tutkittavaa ilmiötä uudessa perspektiivissä. (Alasuutari 2007, 38–44; Hirsjärvi & Hurme 2009, 143; Tilastokeskus 2012a.)

Raportointivaiheessa haastateltavien kokemukset ja näkökulmat tiivistettiin selkeään, luettavaan muotoon. Hirsjärvi & Hurme (2009, 191) painottavat sitä, että raportoinnissa on tärkeää esittää haastattelun tulokset ym-

märrettävästi ja siten, että ne vastaavat tutkittavan maailmaa. Tulosten esittämistapana tässä opinnäytetyössä oli tuoda ne esiin mahdollisimman konkreettisesti muodossa, jotta ne ovat selkeitä jatkotyöstämisen kannalta. Johtopäätöksissä refleктоitiin tutkimustuloksia etsien niiden avulla vastauksia tutkimustehtävän kysymyksiin.

4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tämän luvun tarkoituksena on tuoda esiin, miten tutkimuksessa otettiin huomioon eettisyys ja luotettavuus. Näitä on jossain määrin jo kerrottu aiemmin tutkimuksen toteutuksen kuvauksen osiossa.

Tutkimuksenteossa eettisyys on tärkeää. Hirsjärvi ja Hurme (2009, 19–20) korostavat eettisyyden huomioimista tutkimuksen kaikissa vaiheissa, se ei koske vain jotakin tutkimuksen vaihetta. Tässä opinnäytetyössä eettinen pohdinta oli mukana prosessin joka vaiheessa, suunnittelusta toteutukseen ja loppupohdintaan saakka. Työssä pyrittiin tarkkuuteen ja huolellisuuteen. Raportointivaiheessa huomiota kiinnitettiin siihen, ettei haastateltavia voitaisi tunnistaa. Tämä oli tärkeää, koska haastateltavia oli määrällisesti vähän. Haastatteluissa esiin tulleet yksityiskohtaiset tiedot pyrittiin esittämään yleiseen tasoon muokattuna. Tällä ei ollut analyysin luotettavuuteen merkitystä, koska mitään oleellista tietoa ei jätetty pois. Raportoinnissa pohdittiin koko ajan niitä seuraamuksia, joita julkaistulla raportilla voi olla sekä haastateltaville että heitä koskeville ryhmille ja taustaorganisaatiolle.

Tutkimuksen toteuttamisen kulku pyrittiin kuvailemaan selkeästi ja ymmärrettävästi. Laadullisessa tutkimuksessa tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta. Tutkimuksessa luotettavuuden arviointia tehdään koko ajan jokaisen valinnan kohdalla ja suhteessa teoriaan, analyysitapaan, tutkimusaineiston ryhmittelyyn, luokitteluun, tutkimiseen, tulkintaan ja johtopäätöksiin. (Vilka 2005, 159–158; Hirsjärvi ym. 2009, 232.)

Laadullinen tutkimus on lähtökohtaisesti subjektiivista. Tämä näkyi siinä, että tämän työn tekijä tiedosti omien uskomustensa ja käsitystensä vaikuttavan tutkimuksessa tehtyihin valintoihin, tulkintaan ja johtopäätöksiin. Objektiivisuus tutkimuksessa ilmeni siten, ettei tekijä kuitenkaan sekoittanut omia käsityksiä ja uskomuksiaan tutkimuskohteeseen, vaan pyrki ymmärtämään haastateltavien näkökulmia ja ilmaisuja. Olennaista oli päästä vuorovaikutukseen haastateltavien kanssa. Haastattelutuloksiin tekijä ei vaikuttanut mitenkään, vaan pyrki tuomaan ne esille mahdollisimman selkeästi ja vääristelemättä. (Vilka 2005, 50; Tilastokeskus 2012b.)

Vilkan (2005, 160) mukaan luotettavuuden arvioinnissa pitäisi ottaa huomioon puolueettomuusnäkökulma. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija on usein osa tutkimaansa yhteisöä ja sen toimintakulttuuria. Koska tämän työn tekijä ei enää itse toiminut vertaistukiryhmän ohjaajana, pystyi hän omaksuma objektiivisen tutkijan roolin, vaikkakin tunnisti itsessään jonkinasteisen tunnetason reagoinnin joihinkin haastattelussa esiin tulleisiin asioihin. Tällä ei kuitenkaan ollut vaikutusta aineiston käsittelyyn ja analysointiin.

5 TULOKSET

Tässä luvussa kerrotaan tutkimuksen tulokset teemahaastattelurunkoa apuna käyttäen. Koska kyseessä oli puolistrukturoitu teemahaastattelu, nousi haastatteluissa esiin myös joitakin uusia teemoja, joita on tuotu esiin.

Tutkimustulokset on pyritty esittämään mahdollisimman konkreettisesti. Näin taustaorganisaatio voi huomioida ne helposti suunnitellessaan ja kehittäessään vertaistukiryhmätoimintaansa.

5.1 Vertaistukiryhmän ohjaajien taustaa

Ensimmäisen teeman tarkoituksena oli selvittää syitä miksi haastateltavat olivat halunneet lähteä ohjaajiksi. Lisäksi tiedusteltiin, miten pitkään he olivat toimineet vertaistukiryhmän ohjaajina.

Opinnäytetyötä varten haastateltiin kolmea Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä toimivaa vertaistukiryhmän ohjaajaa. Haastateltavat olivat toimineet ohjaajina ajallisesti puolesta vuodesta kahteen vuoteen. He kertoivat halunneensa ohjaajiksi siksi, että heidän elämäntilanteensa antoi tälle toiminnalle mahdollisuuden, heillä oli tarve olla mukana vaikuttamassa yhdistystoiminnassa ja heillä oli omakohtainen kokemus hengityssairaudesta. Yhteisinä tekijöinä haastateltavilla oli myös kiinnostus uusiin asioihin ja halu auttaa muita. He kokivat, että heillä oli paljon annettavaa ja osaamista, jota jakaa muille. Lisäksi he korostivat miten merkityksellistä oli olla mukana toiminnassa tärkeän asian puolesta. Kaikki haastateltavat olivat eläkkeellä, he olivat aktiivisia toimijoita ja olivat olleet tätä myös työelämässä.

Halusin tuoda oman korteni kekoon, kyse on tärkeästä asiasta.

5.2 Tuen merkitys vertaistukiryhmän ohjaajan työssä

Toinen haastatteluteema koski haastateltavien kokemuksia työnsä tukemisen merkityksestä. Tarkoituksena oli pohtia, millaisia tehtävärooleja vertaistukiryhmän ohjaajalle muodostuu ja mitä vaatimuksia ne asettavat ohjaajan työn tukemiselle.

Vertaistukiryhmässä ohjaajalle muodostuu erilaisia tehtävärooleja. Haastateltavat luettelivat näistä muun muassa seuraavia: vertainen, yhteyshenkilö, tiedonjakaja, tiedonhankkija, verkostojen luoja ja niiden ylläpitäjä, vapaaehtoinen työntekijä, ilmapiirin luoja ja muutokseen sopeutuja. Koska tehtäväroolien määrä oli laaja, pitivät haastateltavat tärkeänä ohjaajan työn tukemista. Varsinkin aloittelevalle ohjaajalle tuen merkitys oli oleellinen. Haastateltavat kertoivat, että riippui vertaisohjaajan kyvystä ja asenteesta toimia kulloisessakin roolissa ja tiedostaa sen vaatimukset. Tilanneherkkyys oli oleellista ohjaajan työssä. Haastateltavien mukaan tuen merkitys on tärkeää, mutta jokainen ryhmä on erilainen. Tällöin ei välttämättä voi

käyttää tarkkaan samanlaisiksi laadittua valmista mallia ohjauksen apuvälineenä joka ryhmässä.

Vertaisryhmän ohjaajan roolit ovat haastavia, joskus joutuu toimimaan jopa psykologina.

Heikkojakin signaaleja pitäisi kuulla, ottaa kiinni, haistella. Siis huomata mitkä seikat kulloinkin nousevat esiin.

5.3 Tampereen Hengitysyhdistys ry:n tuki vertaistukiryhmän ohjaajan työlle tällä hetkellä

Seuraavan haastatteluteemaosion tarkoitus oli kartoittaa miten Tampereen Hengitysyhdistys ry. tukee vertaistukiryhmän ohjaajan työtä. Tärkeää oli saada tietoa konkreettisista yhdistyksen käyttämistä tuen muodoista ja siitä, kokivatko haastateltavat, että annettu tuki oli riittävää.

Tampereen Hengitysyhdistys ry. järjesti vertaistukiryhmien ohjaajille keran vuodessa työnohjauksellisen koulutuspäivän, jossa oli huomioitu sekä alkuvaiheen ohjaajat että pidempään ohjaajina toimineet ja heidän tarpeensa. Lisäksi yhdistyksen puolesta järjestettiin ohjaajille keväisin ja syksyisin puolen päivän mittainen vertaistapaaminen. Tässä tapaamisessa vaihdettiin kuulumisia ja pohdittiin yhdessä ajankohtaisia asioita.

Työnohjaustapaamiset ovat todella tärkeitä.

Haastateltavien mielestä Tampereen Hengitysyhdistys ry:n toimipisteessä oli hyvät uudet tilat vertaistukiryhmien kokoontumisiin. Näihin kokoontumisiin toimiston henkilökunta oli aina järjestänyt tarjoilut sekä hoitanut tarvittaessa ulkopuoliset luennoitsijat. Haastateltavat kokivat yhteistyön ja vuorovaikutuksen toimiston henkilökunnan kanssa olevan luottamuksellista, tasa-arvoista ja sujuvaa. Henkilökunta antoi apua kun sitä tarvitsi ja luotti siihen, että jokainen ohjaaja kantoi vastuunsa työstään. Ohjaajat kertoivat saavansa toimiston henkilökunnalta työnsä tukemiseksi myös informatiivista tukea. Ohjaajille oli olemassa toimintansa tueksi perehdytyskansio, esitteitä ja muuta kirjallista materiaalia.

Eräs haastateltava kuvasi sitä, miten toimitaan silloin, kun ohjaaja ryhmässä vaihtuu. Tämä siirtymävaihe hoidettiin mentorityyppisesti. Ohjaajan työn jättävä toimii jonkin aikaa samanaikaisesti uuden ohjaajan kanssa ryhmänohjaajana. Mentoroinnin kautta siirrettiin myös niin sanottua hiljaista tietoa. Tämä tarkoittaa muun muassa sellaisia taitoja ja tietoja, jotka syntyvät kokemuksesta, uskomuksista ja näkökulmista, osaamisesta, arvoista, kulttuurisesta tiedosta ja koulutuksesta.

Uusi ohjaaja saa olla hetken kuin vierihoidossa.

Haastateltavat totesivat tuen riittävyyden kokemisen olevan jokaisen ohjaajan subjektiivinen kokemus, johon vaikutti esimerkiksi ohjaajan oma osaaminen, aktiivisuus, itseohjautuvuus, työhistoria ja muu elämänkokemus. Ohjaustyössä korostui aktiivinen, kehittävä ja tutkiva työote. Työn

tukeminen koettiin riittäväksi tällä hetkellä, mutta se ei antanut kehittämissen mahdollisuuksia.

Ei vaan odoteta, että annetaan. Ohjaajana toimiminen vaatii myös halua ottaa itse selvää asioista.

5.4 Vertaistukiryhmän ohjaajan toivomukset työnsä tukemisesta

Seuraavan haastatteluteeman tarkoitus oli tuoda näkyväksi ohjaajien omat toiveet siitä, millaisia työn tukemisen elementtejä he kokivat työssään tarvittavan. Osa haastateltavista kertoi, että tämänhetkinen yhdistykseltä saatava tuki oli riittävää, eivätkä toivoneet siihen mitään lisää. Osalla haastateltavista oli selkeitä toivomuksia työnsä tukemiseksi. Näitä toivomuksia esitellään tässä luvussa.

Eräs haastateltava toivoi, että yhdistys budjetoisi ja myöntäisi ryhmäkohtaisesti toimintarahaa. Kulukorvaus esimerkiksi internetin ja puhelimen käytöstä mahdollistaisi helpomman ja sujuvamman yhteydenpidon sekä yhdistykseen, että ryhmäläisiin ja helpottaisi toimintaa muutenkin. Esimerkiksi palautteet ja kyselyihin vastaamiset voisi hoitaa sähköisesti.

Pitäisi saada kohdistettu käyttöraha jokaisen ryhmän toimintaan. Tämä helpottaisi suunnittelutyötä ja ohjaamista.

Haastatteluissa tuli ilmi toivomus siitä, että jokaisessa ryhmässä olisi aina kaksi ohjaajaa. Tämä auttaisi ohjaajia vuorottelemaan ja jakamaan töitä. Lisäksi tämä tukisi ohjaajien työssä jaksamista.

Haastateltavat pitivät tärkeänä työnohjauksen merkitystä. Tampereen Hengitysyhdistys ry. järjesti ryhmämuotoista työnohjausta säännöllisesti, mutta osa haastateltavista koki, että yksi kerta vuodessa ei riitä. Yhdistys järjesti myös ohjaajien vertaistapaamisia ja näitä haluttiin järjestettävän jatkossakin.

Työnohjauksellisia tapaamisia voisi olla useimmin. Ohjaajat itse tarvitsevat myös ohjaustyöhönsä vertaistukea.

Yksi haastateltavista toivoi, että valtakunnallinen Hengitysliitto Heli ry:n järjestämä päivystysluonteinen puhelinpalvelu olisi hyvä. Usein ohjaajalta odotetaan nopeita vastauksia akuutteihin asioihin ja päivystyspalvelu voisi olla tällaisissa tilanteissa ohjaajan työn tukena.

5.5 Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi

Tässä haastatteluteemassa vertaistukiryhmän ohjaajat pohtivat sitä, miten heidän työnsä tukeminen vaikutti työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin. Lisäksi ohjaajat kertoivat, miten he kokivat oman työhyvinvointinsa yhdistyksen vapaaehtoistyössä.

Kaikki haastateltavat totesivat työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin olevan asennekysymys, jonka jokainen kokee omalla tavallaan. Haastateltavat pitivät tärkeänä toimivaa yhteistyötä yhdistyksen toimiston henkilökunnan kanssa. Osa haastateltavista kertoi, että ohjaajan työssä jaksamiseen vaikuttaa merkittävästi ohjattava ryhmä. Jos ryhmätilanne on voimaannuttava, jo tämä tukee työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia.

Ryhmä antaa voimia. Jaksaminen nousee siitä, että ryhmätilanne on avoin, mukava, keskustelut ja yhteiset pohdinnat kiinnostavia ja tarpeellisia.

Haastattelussa tuli ilmi, että ohjaajat kaipasivat yhdistyksen toimintaan kehittymistä ja uudenlaisia toimintamalleja. Haastateltavien mukaan tämä vaikuttaa ohjaajien motivaatioon ja työtyytyväiseen.

Jos toiminta on yhtä ja samaa vuodesta toiseen, siihen enemminkin kyllästyy kuin rasittuu.

Haastateltavat korostivat viestinnän, tiedottamisen ja mainonnan merkitystä vertaistukitoimintaan liittyen. Esimerkiksi tietoiskuja, tarinallisia artikkeleita ja omakohtaisia kokemuksia voisi tuoda esiin ja hyödyntää niitä aktiivisemmin.

5.6 Vertaistukiryhmätoiminnan kehittäminen ja tulevaisuuden haasteet

Viimeisessä teema-alueessa käsiteltiin ohjaajien näkemyksiä siitä, miten vertaistukitoimintaa tulisi Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä kehittää. Ohjaajat pohtivat myös millaisia haasteita he ajattelivat tulevaisuuden tuovan tullessaan kolmannen sektorin toimijoille. Lisäksi he miettivät, millaista osaamista vertaistukiryhmän ohjaajalta tulevaisuudessa odotetaan.

Haastateltavat korostivat, että vertaistukiryhmän ohjaajalta vaaditaan ensisijassa halukkuutta lähteä mukaan kehittämistyöhön ja olla siinä toimijana. Tärkeänä he pitivät sitä, että saivat olla mukana kun toimintaa kehitetään. Eräs haastateltava korosti luovien- ja taidemenetelmien sekä muiden kulttuuri- ja toiminnallisten menetelmien käytön lisäämistä ja niiden mukanaan tuomia uusia mahdollisuuksia vertaistukiryhmien toimintaan ja laajemminkin yhdistyksen toimintaan. Ohjaajat kokivat, että yhdistys antoi ryhmien ohjaajien olla luovia työssään ja jokainen ohjaaja vastasi pitkälti itse toiminnastaan ja ryhmän toiminnasta.

Verkostoyhteistyön merkitys tiedostettiin. Ohjaajat pitivät tärkeänä yhteistyön ja -toiminnan aktiivista kehittämistä muiden paikallisyhdistysten kanssa. He painottivat, että verkostoituminen tulee korostumaan tulevaisuuden yhdistystoiminnassa.

Ohjaajien mielestä sähköisten palveluiden käyttömahdollisuuksia tulisi laajentaa. Eräs haastateltava ehdotti, että kokouksia voisi pitää sähköisten välineiden ja tiedonsiirron välityksellä. Muutenkin tietotekniikan suomat mahdollisuudet voisi kartoittaa ja aktivoida käyttöön. Haastateltavan mukaan kehittämisen yhtenä lähtökohtana on, että ohjaajille myönnettäisiin

kulukorvauksia liittyen internetin ja puhelimen käyttöön. Näin työ ja yhteydenpito ryhmäläisiin ja muualle helpottuisivat. Nykyään suuri osa tiedosta on internetissä, ja sen käyttömahdollisuus helpottaa työtä.

Yksi haastateltava korosti, että sosiaalisen kuntoutuksen käsitteen kautta voisi ottaa perspektiiviä toimintaan. Hän kertoi tämän näkemyksensä ohjaavan omaa työskentelyänsä ja toivoi, että tämä voisi ohjata laajemminkin toimintaa yhdistyksessä.

Työtä ohjaa sosiaalisen kuntoutuksen näkökulma: mahdollisuus toimia uudella tavalla, uudessa toimintaympäristössä ja muuttaa entisiä toimintatapoja.

Haastatteluista ilmeni, että kehittämisen esteenä saattaa olla sairastaminen ja sen vuoksi leimautuminen. Ihmiset, jotka sairastavat, eivät uskalla antaa sairaudelle kasvoja. Vaikka henkilö haluaisikin mukaan yhdistyksen toimintaan, ei hän uskalla lähteä, koska muut saavat tietää sairaudesta ja tästä saattaa aiheutua ongelmia ja vaikeuksia esimerkiksi työelämässä.

Kaikki haastateltavat tiedostivat vertaistukitoiminnan muuttuvan koko ajan yhteiskunnallisten muutosten mukana. Tulevaisuudessa vertaistukiryhmän ohjaajan osaamisen ylläpitäminen ja toiminnan kehittäminen vaativat yhdistykseltä monipuolisempaa työn tukemista. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että tulevaisuudessa vertaistukitoiminta muuttaa muotoaan. Vertaistukea on mahdollista saada muualtakin kuin ryhmistä. Esimerkiksi harrastukset, kulttuuritapahtumat, virkistystoiminta sekä internet antavat mahdollisuuksia laajemman vertaistuen antamiselle ja saamiselle. Eräs haastateltava piti tärkeänä kuitenkin ryhmämuotoisen vertaistukitoiminnan säilyttämisen. Hänen mukaansa tarve henkilökohtaisiin tapaamisiin ei poistu, pikemminkin sen tarve lisääntyy. Sähköisin tiedonsiirtovälinein keskustellen voi jäädä jotain oleellista huomaamatta.

Naamakkain syntyy luottamuksellinen ilmapiiri.

Yhteisöllisyyden merkitys ja sen tarpeen säilyminen yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tahoilla herätti keskustelua ohjaajissa. Ohjaajien mukaan ihmisillä on varmasti aina tarve tuntea kuuluvansa osaksi jotain yhteisöä. Tärkeää tulevaisuudessakin on altruistinen näkökulma ja halu auttaa muita.

On onnellisempaa antaa toiselle kuin saada.

Ohjaajat olivat huolissaan meneillään olevasta hyvinvointiyhteiskunnan palvelujärjestelmän purkamisesta. Heidän mielestään yhteiskunta kohdistaa kolmannelle sektorille painetta siirtämällä toimintoja vapaaehtoisille toimijoille. Tässä korostuu ammatillisuuden ja maallikkouden rinnakkain työskentelyn eettinen haaste. Miten varmistetaan toimijoiden osaaminen ja kyvykkyys? Yhteiskunnan taholta kohdistuva paine ja järjestöjen odotukset eivät kohtaa. Ohjaajat kokivat, että varsinkin Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä edellä mainittu kuvaus on epärealistista ottaen huomioon iäk-

kään jäsenistön. Mistä yhdistys saisi mukaan uusia vertaistukiryhmien ohjaajia ja toimijoita?

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen johtopäätöksissä vastauksia on haettu tutkimuskysymyksiin. Luvun lopussa esitellään esiin nousseita jatkotutkimusideoita.

Opinnäytetyön tutkimustehtävä oli selvittää vertaistukiryhmien ohjaajien työn tukemista Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä. Tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset haastattelujen avulla.

6.1 Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä toimivien vertaistukiryhmien ohjaajien työn tukeminen

Tutkimuskysymyksistä ensimmäinen oli, millaista tukea Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä toimivat vertaistukiohjaajat kokevat saavansa yhdistykseltä tällä hetkellä. Ensimmäisen kysymyksen tarkoitus oli selvittää ne konkreettiset työn tukemisen muodot, joilla yhdistys tukee vertaistukiryhmien ohjaajien työtä.

Tutkimustulokset osoittivat, että vertaistukiryhmien ohjaajien työtä tuettiin Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä melko monipuolisesti. Vertaistukiryhmätoiminnan kannalta olennaisia elementtejä oli huomioitu ja rakenteet tukivat toimintaa. Tuukkanen (2011) totesi tutkimuksessaan organisaation muodostavan tärkeän perustan vapaaehtoistoiminnalle. Vapaaehtoistoimintaa välittävän organisaation on annettava vapaaehtoistoimintaan tarvittavat rakenteet, resurssit ja tuki vapaaehtoistyöntekijöille. Lisäksi organisaation antamalla tuella ja ohjauksella on merkittävä rooli vapaaehtoisen työn tukemisessä. Tuukkanen tutkimuksessaan vapaaehtoisten ohjaus, tukeminen ja arvostaminen auttoivat vapaaehtoisia jaksamaan. Myös Hedmanin (2010) tutkimuksessa korostui se, miten tärkeää oli, että organisaation työntekijät osoittivat arvostavansa vapaaehtoisten työtä. Tämä lisäsi sitoutumista ja motivaatiota sekä auttoi jaksamaan työssä.

Sekä Tuukkanen (2011) että Hedmanin (2010) tutkimusten tulokset olivat samansuuntaisia tämän opinnäytetyön tulosten kanssa. Tutkimustuloksista heijastui Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä vallitseva yhteisöllisyyden kulttuuri. Vertaistukiryhmien ohjaajia arvostettiin, heidän osaamiseensa luotettiin ja yhteistyö henkilökunnan kanssa oli sujuvaa. Ohjaajien työtä tuettiin sosiaalisen tuen muodoin aineellisesti, toiminnallisesti, tiedollisesti, henkisesti ja emotionaalisesti. (Forss & Vatula-Pimiä 2007, 190.)

Opinnäytetyön teoreettisissa näkökulmissa esiteltiin Mannerheimin lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piirin nuorisotyön päällikkö Juhani Rantasen (2007) pohdintaa vapaaehtoisten työn tukemisesta. Hänen mukaansa ammatillinen ohjaus jakaantuu yksilölliseen ja kollektiiviseen tukeen. Yksilöllinen tuki sisältää yhteydenpitoa, henkilökohtaista ohjausta ja kirjallista materiaalia; oppaita, kurssimateriaalia sekä tiedotteita. Yksilölliseen tukeen kuuluu lisäksi rekrytointiprosessi, jossa pyrkimyksenä on löytää va-

paaehtoistoille hänen tietojansa, toiveitaan ja taitojaan vastaava tehtävä. Kollektiivista tukea ovat työnohjaus, palkitseminen, vertaistuki ja koulutukset. Kollektiivista tukea on myös tunne kuulumisesta suurempaan kokonaisuuteen. (Laimio & Välimäki 2011, 36–37.) Tähän reflektoiden voidaan todeta, että ohjaajien työtä tuettiin Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä myös yksilöllisen tuen ja kollektiivisen tuen keinoin.

Opinnäytetyön teoriaosassa käsiteltiin kansalaisyhteiskunnan ja vapaaehtoistyön suhdetta. Harjun (2005, 67, 70) mukaan aktiivinen kansalaisuus toteutuu henkilön toimiessa ja osallistuessa yhdistyksen toimintaan esimerkiksi vapaaehtoistyöhön. Ohjaajien aktiivisuus ja sen merkitys onnistuneelle toiminnalle tuli selkeästi tämän opinnäytetyön tutkimustuloksissa esiin. Tutkimustulosten mukaan organisaatio tiedosti ohjaajilla olevan inhimillisen pääoman ja luotti heidän osaamiseensa. Tämä loi vahvan pohjan ohjaajan työskentelylle ja vaikutti siihen miten yhdistys tuki heidän työtään.

Inhimilliseen pääomaan kuuluvat esimerkiksi organisaation toimijoiden koulutus, tietotaito, kokemukset, ominaisuudet, uskallus tarttua uusiin asioihin ja haasteisiin, hiljaisen tiedon siirtäminen, sosiaaliset taidot, ryhmätaidot, asenteet ja motivaatio. Ihmiset, jotka ovat innostuneita, aktiivisia ja haluavat vaikuttaa ovat yhdistystoiminnalle merkittävä voimavara. (Suomen sosiaali- ja terveys ry. 2011.) Hedmanin (2010) tutkimustulokset olivat osaksi yhteneviä tämän tutkimuksen tulosten kanssa. Hänen tutkimuksessaan ilmeni vapaaehtoistyön motiiveina olevan muun muassa sopiva elämäntilanne, halu tehdä jotain tärkeää ja hyödyllistä ja auttaa muita. Vapaaehtoisten luonteenpiirteitä olivat aktiivinen elämänasenne, empaattisuus, vastuullisuus ja sosiaalisuus.

Taustaorganisaatio luotti ohjaajiensa työhön. Ohjaajat saivat toimia melko vapaasti ja luovasti ryhmiensä ohjaajina. Hedmanin (2010) tutkimus tukee näitä tuloksia. Hänen mukaansa toiminnalle suunnitellut liian yksityiskohtaiset raamit tukahduttavat toimintaa ja sen kehittämistä, jolloin vapaaehtoisten ääni ei pääse oikeuksiinsa. Liian raskaat vapaaehtoistyön rakenteet saattavat siirtää katsetta helposti pois asian ytimestä eli ihmisten välisestä solidaarisuudesta ja välittämisestä, joka luo hyvinvointia arkeen. Kun toimintatavat ovat tarpeeksi väljät, ne sallivat myös eteen tulevia muutoksia ja yllätyksiä, joita pidemmässä juoksussa tulee väistämättä.

6.2 Vertaistukiryhmien ohjaajien toivomukset työnsä tukemisesta

Toisena tutkimuskysymyksenä oli, miten vertaistukiohjaajat toivovat Tampereen Hengitysyhdistys ry:n tukevan työtänsä. Kysymyksen tarkoituksena oli antaa vertaistukiryhmien ohjaajille mahdollisuus vaikuttaa työnsä tukemiseen esittämällä taustaorganisaatiolle toiveitaan ja näkökulmiaan. Kun organisaatio ottaa huomioon ohjaajien toiveet työnsä tukemiseksi, on parempi suunnitella yhteistyötä ja vertaistoimintaa. Lisäksi tämä vaikuttaa myös ohjaajien työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Tutkimustulosten mukaan osa haastateltavista piti tämänhetkistä tukea työllensä riittävänä. Uskon, että tämä johtui osittain siitä, että haastatelta-

vien laaja elämäkokemus ja näkemykset sekä muu osaaminen antavat hyvät valmiudet toimia erilaisissa ja vaativissakin tilanteissa. Edellisessä tutkimuskysymyksen tuloksissa esiin tulleet inhimillinen pääoma ja aktiivinen työote vaikuttivat osaltaan ohjaajien toiveisiin työnsä tukemiseksi. Osalla haastateltavista oli selkeitä toiveita, miten ohjaajan työ helpottuisi ja tätä kautta työssä jaksaminen ja työhyvinvointi paranisi.

Vertaistukiryhmien ohjaajien toivomukset työnsä tukemisesta liittyivät tuen muotoihin, jotka helpottavat heidän työskentelyään ohjaajana sekä tukevat heidän työssä jaksamistaan. Ryhmäkohtainen käyttöraha perusteltiin sillä, että kun ohjaaja tietää, paljonko ryhmälle on budjetoitu rahaa, hän voi paremmin suunnitella ja ohjata toimintaa. Tutkimustuloksissa ilmeni myös toive siitä, että Hengitysliitto Heli ry:n kanssa voisi kehittää toimintaa. Toivottiin valtakunnallista puhelinpalvelua, johon ohjaajat voisivat tarvittaessa ottaa yhteyttä. Toivottiin myös kulukorvauksen myöntämistä ohjaajille puhelimen ja internet-liittymän käytöstä.

Tutkimustuloksissa tuli esiin toiveita, jotka tukisivat vertaistukiryhmän ohjaajan työssä jaksamista. Toivottiin jokaiseen ryhmään kahta ohjaajaa. Kartanon ja Pärnäsen (2010) tutkimustuloksista tuli ilmi, miten vertaisohjaajien näkemysten mukaan työparityöskentely tuki työssä jaksamista.

Työssä jaksamista tukivat tutkimustulosten mukaan työnohjaus ja vertaistukitapaamiset muiden ohjaajien kanssa. Haastateltavat olivat tyytyväisiä siihen, että organisaatio järjestää ohjaajille säännöllistä ryhmämuotoista työnohjausta. Osa haastateltavista kuitenkin korosti sitä, että työnohjausta olisi tarpeellista järjestää useammin. Tämän totesi myös Tuukkanen (2011) tutkimuksessaan, jossa työnohjaus osoittautui yhdeksi kantavaksi vapaaehtoistoiminnan rakenteeksi. Hänen mukaansa työnohjaus vapaaehtoistoiminnassa on melko uutta, mutta kuitenkin yhtä tarpeellista kuin ammatillisen työn parissa tehtävä työnohjaus. Vapaaehtoiset saavat toisiltaan vertaistukea ja ryhmän kautta syntyy myös yhteisöllisyyden kokemus. Tämän työn tutkimustuloksissa ilmeni, että varsinkin ohjaustyön alkuvaiheessa ohjaajat kaipaavat enemmän tukea työllensä ja työnohjaus koettiin silloin tärkeäksi työn tukemisen muodoksi. Vastaavaan tutkimustulokseen tuli myös Utti (2008), jonka mukaan vapaaehtoiset kaipaavat työnohjausta eniten ohjaustyön alkuvaiheessa.

Opinnäytetyön teoriaosassa (Raninen ym. 2008, 81; Hedman 2010; Harju 2010, 187) käsiteltiin verkostoyhteistyön merkitystä liittyen nykypäivän yhdistystoimintaan. Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että ohjaajat pitivät erittäin tärkeänä yhteistyötä ja toimintaa muiden yhdistysten kanssa. Haastateltavat toivat keskusteluissa esiin verkostoyhteistyön ja sen mukana tulevat taloudelliset säästöt, päällekkäisen työn vähenemisen ja hyvien ideoiden, voimavarojen ja osaamisen jakamisen kaikkien toimijoiden käyttöön. Ajatuksena oli, että kaikki verkostossa toimivat hyötyvät. Vastavuoroisuus, luottamus ja kumppanuus ovat verkostoitumisen perusedellytyksiä. Kaikilla verkostoon kuuluvilla pitää olla motiivi ja halu tehdä yhteistyötä ja jakaa kokemuksia sekä tietoa. Sosiaaliset suhteet ja taidot vahvistuvat ja näin toiminta luo sosiaalista pääomaa. Se on olemukseltaan yhteistyötä helpottavaa verkostoitumista, jonka avulla yhteisöt voivat vahvistaa

identiteettiään ja suunnata kohti yhteisiä päämääriä. Tämä tuo hyvinvointia ja säästöjä sosiaali- ja terveysalalle. (Kurki 2006, 121; Harju 2010, 187). Hedman (2010) toi esiin tutkimuksessaan näkökulman siitä, miten vapaaehtoistyön yhteistyö julkisen sektorin kanssa voi auttaa luomaan ihmisten hyvinvointia tulevaisuudessa.

6.3 Vertaistukiryhmien ohjaajien ajatuksia toiminnan kehittämisestä

Kolmas tutkimuskysymys käsitteli vertaistukiryhmien ohjaajien ajatuksia vertaistukiryhmätoiminnan kehittämisestä Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä. Tähän tutkimuskysymykseen kaikilla ohjaajilla oli samansuuntainen vastaus. He korostivat kehittämisen ja kehittymisen olevan edellytyksenä toiminnalle. Lähtökohtana kehittämistyölle oli ohjaajien oma halu olla siinä aktiivisesti mukana.

Edellisen tutkimuskysymyksen tulos liittyen verkostoyhteistyön kehittämiseen tuli ilmi myös tämän tutkimuskysymyksen tulosten myötä. Ohjaajat korostivat, kuinka tärkeää on toimia yhteistyössä eri yhdistysten ja organisaatioiden kanssa. Heidän mielestään verkostoyhteistyö on nykypäivän tapa tuottaa laadukasta ja monimuotoista palvelua. Ohjaajilla oli vahva näkemys siitä, että tulevaisuudessa verkostoyhteistyö tulee entisestään korostumaan.

Tämän opinnäytetyön haastatteluissa ilmeni, että ohjaajat kaipasivat vertaistukiryhmätoiminnalle lisää näkyvyyttä ja markkinointia sekä tiedottamista. Yhteneväisiä tuloksia sai Tuukkanen (2011) tutkimuksessaan, jonka mukaan vapaaehtoistoiminta tarvitsi enemmän näkyvyyttä ja se oli eräs keino tehostaa myös uusien vapaaehtoisten rekrytointia. Hänen tutkimuksessaan haastateltavat olivat sitä mieltä, että myönteinen julkisuus sekä erilaiset tapahtumat nostivat vapaaehtoistoiminnan arvostusta.

Tutkimuksen tuloksista tuli esiin sähköisten tiedonsiirtovälineiden ja internetin laajempi hyödyntämistarve. Perusteluina näille olivat, että ne kuuluvat nykypäivän työvälineisiin ja ovat olennainen osa viestintää ja kanssakäymistä. Huuskosen (2010) mukaan on tärkeää vertaisohjaajien ja vertaistukea organisoivien tahojen osalta hyödyntää verkon mahdollisuuksia tiedon ja tuen jakamisessa. Verkon kautta viestitään, haetaan tietoa ja käytetään palveluita sekä työ- kuin yksityiselämässäänkin. Suurin osa julkisista ja yksityisistä palveluista toimii ja tiedottaa toiminnastaan verkossa. Nopeutensa ja globaaliutensa vuoksi verkko antaa mahdollisuuden myös aktiivisille, kansalaislähtöisille ryhmille toimia tehokkaasti tärkeiksi kokeimiensa asioiden puolesta ja samaistua fyysisesti etäälläkin olevien ihmisten kanssa. (Huuskonen 2010, 7.)

Ohjaajat toivat esiin myös mahdollisia kehittymisen ja kehittämisen esteitä ja tulevaisuuden haasteita. Haastatteluissa ilmeni huomionarvoinen aihe liittyen siihen, että kyseessä on terveysalan järjestö, jossa suurimmalla osalla jäsenistä on terveydellinen sairaus tai rajoite. Haastattelun tuloksista ilmeni, miten kehittämisen esteenä voi olla se, että ihmiset, jotka sairastavat, eivät uskalla antaa sairaudelle kasvoja. Haastateltava otti rohkeasti kantaa siihen, että vaikka henkilö haluaisikin mukaan toimintaan, ei hän

uskalla lähteä, koska muut saavat sitten tietää sairaudesta ja tästä saattaa aiheutua ongelmia ja vaikeuksia esimerkiksi työelämässä. Tämä sairaaksi identifioitumisen kokeminen tuli myös ilmi Irja Mikkosen (2009, 14) väitöskirjassa, joka käsitteli sairastuneen vertaistukea. Mikkosen aineistosta tuli esiin useita esteitä, miksi vertaistukiryhmiin ei haluta osallistua.

Vertaistukitoiminnan tulevaisuutta ja haasteita pohdittaessa tutkimustulokset osoittivat selvästi, että vertaistukiohjaajan osaamisen ylläpitäminen ja toiminnan kehittäminen vaativat yhdistykseltä monipuolista työn tukemista. Vertaistuen muodot laajenevat ja muuttuvat. Tuloksissa kuitenkin korostui yhteisöllisyys, sen säilyttämisen merkitys ja todennäköinen lisääntyvä tarve. Myös auttamisen halu ja altruistisuuden säilyminen otettiin esiin.

Tutkimustuloksissa korostuivat vapaaehtoistyön ja kolmannen sektorin merkitykset julkisen palvelujärjestelmän rinnalla. Aihe on yhteiskunnassamme ajankohtainen ja herättää paljon keskustelua ja pohdintaa. Tampereen Hengitysyhdistys ry:n vertaistukiryhmien ohjaajat kokivat haasteeksi hyvinvointiyhteiskunnan palvelujärjestelmän purkamisen myötä kolmannelle sektorille kohdistuvan työn lisääntymisen ja sen luonteen muuttumisen vaativammaksi. Tämä tuo mukanaan eettisyyden näkökulman siitä, riittääkö vapaaehtoistoimijoiden tietotaito ja osaaminen toimia ammattilaisten rinnalla. Haastattelutuloksissa ilmeni ohjaajien huoli vapaaehtoistyöntekijöiden osaamisen ja kyvykkyyden varmistamisesta. Laimio ja Välimäki (2011, 49) ovat teoksessaan ottaneet kantaa siihen, miten yhteiskunnassamme odotukset vapaaehtoistoimintaa kohtaan ovat lisääntyneet. Nämä kytkeytyvät hyvinvointiyhteiskunnan muutokseen, johon kuuluu ihmisten osallisuuden ja vastuun lisääntyminen sekä ammatillisessa työssä tapahtuva toimintakulttuurin muutos. Heidän mukaansa voidaan ennustaa, että tulevaisuudessa ammatillisen työn rinnalle nousevat kokemuksellinen tieto ja se, että vapaaehtoiset työskentelevät entistä enemmän ammattilaisten rinnalla.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi lähti liikkeelle aiheen ja organisaation valinnan pohdimisesta. Kiinnostavia ja ajankohtaisesti tärkeitä opinnäytetyön aiheita olisi ollut runsaasti. Myös merkittävää työtä tekeviä organisaatioita löytyi paljon. Koska aikataulu opinnäytetyön laatimiselle oli melko kiireinen ja toimintatutkimuksellisen projektityön tulokset vertaistukiryhmän ohjaajien työstä Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä kertoivat tarpeesta tutkia aihetta lisää, päätin jatkaa työskentelyä jo ennestään tutun organisaation kanssa. Aiemmasta yhteistyöstämme johtuen pohjatyö laajemmalle työlle oli jo olemassa. Aihealueen valinnalle yksi syy oli myös sen ajankohtaisuus. Vapaaehtoistyö ja vertaistoiminta ovat yhteiskunnassamme olleet viime aikoina paljon esillä ja niiden merkitys on tärkeä julkisen palvelujärjestelmän rinnalla. Lisäksi sosionomiopintojamme ohjaavasta sosiaalipedagogisesta viitekehystä nouseva tausta-ajatus siitä, että toimijat voivat itse olla vaikuttamassa yhteisöönsä kun saavat mahdollisuuden tuoda ilmi ajatuksiaan ja toiveitaan antoi innostuksen opinnäytetyön tekemiselle.

Opinnäytetyön edetessä tutustuin laajasti aihetta koskeviin aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen, pyrkien pysymään asianmukaisissa ja luotettavissa teoksissa, jotka olivat olennaisia tämän työn kannalta. Samantyyppisiä tutkimuksia tuntui löytyvän jonkin verran ja siksi jouduin miettimään olisiko joku muu aihe, näkökulma tai lähestymistapa ollut haasteellisempi tai mielekkäämpi. Aiemmat tutkimukset toki laajentavat näkökulmia ja ovat myös tämän opinnäytetyön tulosten tukena lisäten sen tulosten uskotavuutta ja luotettavuutta. Uskon tämänkin työn omalta osaltaan tuovan esiin jotain uutta ja että Tampereen Hengitysyhdistys ry. sekä siellä tällä hetkellä toimivat vertaistukiryhmien ohjaajat kokevat tulleen huomioiksi ja kuulluksi.

Hirsjärvi ym. (2009, 66) korostavat tutkimuksen olevan aina prosessi, jolle on ominaista sen eteneminen vaiheittain. Näitä vaihteita ei voi selkeästi erottaa toisistaan ja ne liittyvät toisiinsa. Opinnäytetyötä tehdessä prosessiluonteisuus tuli esiin monessa kohdassa. Välillä työ eteni tehokkaasti ja välillä työskentely vaati asioiden tutkimista lisää uudesta näkökulmasta.

Opinnäytetyöprosessissa oli myös haasteita. Tutkimuksenteossa jouduin pohtimaan tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä seikkoja muun muassa tutkimuksen kohdejoukon valinnan osalta. Olisiko suurempi haastateltavien joukko antanut erilaisia tutkimustuloksia? Haastateltavien määrä olisi voinut olla suurempi, mutta halusin rajata sen kolmeen haastateltavaan, joita en ennestään tuntenut. Erilaisten näkökulmien esiin saamisen vuoksi tärkeää oli haastatella ajallisesti eri ajan toimineita ohjaajia. Haastateltavien määrän pohdintaan auttoi tutkimuksenteon teoriatiedon tutkiminen. Vilkan (2005, 126) mukaan laadullisessa tutkimuksessa oleellista ei ole haastateltavien määrä, vaan sen laatu. Tavoitteena on, että tutkimusaineisto on ilmiön tai asian ymmärtämisessä apuväline.

Mietin myös laatimani teemahaastattelurungon rakennetta. Vaikka käyttämäni puolistrukturoitu haastattelurunko oli melko valmiiksi laadittu, pyrin haastatteluissa koko ajan siihen, että haastateltavilla oli mahdollisuus tuoda esiin muitakin asioita, kuin haastattelurungossa lukee. Haastavaksi koin myös sen, miten saada haastattelutulokset mahdollisimman tarkasti työssä näkyviin, niin että taustaorganisaatio voi helposti käsitellä niitä. Tähän liittyen päädyin esittämistapaan, jossa ne olivat teemojen mukaisesti kirjattu. Tärkeää oli, että ohjaajien ajatukset, pohdinnat ja toiveet tulivat esiin.

Työn edistyessä välillä hitaammin, tiedostin itsessäni turhautumista ja epävarmuutta. Kun tiedon määrä lisääntyi, tämä lisäsi myös halua kertoa laajemmin aiheesta. Tässä auttoivat työn teoreettiset näkökulmat rajaamaan käsiteltävää aihealuetta. Työssäni suurena apuna olivat ulkopuoliset lukijat, varsinkin silloin kun tuntui, että työ ei edennyt toivotulla tavalla ja itse olin melko lailla sokeutunut omalle tekstilleni.

Tutkimuksen tuloksissa ja johtopäätöksissä korostunut ohjaajien inhimillinen pääoma laittoi miettimään sitä, voiko tämä olla samaan aikaan sekä vahvuus että heikkous yhdistyksen toiminnassa. Tällä tarkoitan sitä, että nyt yhdistyksessä on monitaitoisia, aktiivisia ja kyvykkäitä ohjaajia, joiden

korostin olevan yhteisölle kallisarvoinen voimavara. Voiko tämä aiheuttaa ongelmia uusien ohjaajien rekrytoinnissa? Kokevatko uudet ohjaajat, että heillä ei ole riittävää osaamista? Tämä saattaa aiheuttaa sen, että kynnys lähteä ohjaajaksi voi olla liian korkea.

Pessi ja Saari (2008, 88–89) ovat pohtineet auttamisen rakenteita ja asenteita Suomessa ja tulevaisuuden mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnan kentällä. Heidän mukaansa suomalaisista löytyy potentiaalia auttamistyöhön, mutta haasteena on rekrytointi. Tarvitaan oikein kohdennettua, ihmistä kohti tulevaa rekrytointia, koska suomalaisen vaatimattomuuden vuoksi kansalaiset eivät välttämättä usko omiin kykyihin ja taitoihin toimia vapaaehtoisena. Olisiko hyvä panostaa rekrytointijärjestelmään ja kartoittaa laajemmin jäsenten halukkuutta ja osaamista? Tutustuin tähän liittyen järjestöjen käytössä olevaan arviointimenetelmään. Arviointi kuuluu osaksi kehittämistyötä ja on nykypäivän järjestöjen ja yhdistyksen työväline. Toiminnan arviointi on apuna kun tarkastellaan jäsenistön osaamista ja taipumuksia. (Suomen sosiaali- ja terveys ry. 2011.)

Opinnäytetyöprosessi kasvatti minua sekä ammatillisesti, että laajasti muuten ihmisenä. Prosessi lähti käyntiin jo aiemmin toimiessani itse vertaistukiryhmän ohjaajana ja työskennellessäni toimintatutkimuksellisen projektin parissa. Kaiken tämän myötä tietouteni kolmannen sektorin merkittävästä työstä sai uusia ulottuvuuksia. Ymmärrykseni ja arvostukseni vapaaehtoistyöntekijöitä kohtaan lisääntyivät.

Opinnäytetyön tulosten myötä ilmeni joitakin tarpeellisia ja mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita. Tampereen Hengitysyhdistys ry:ssä voisi aktiivisesti lähteä kartoittamaan jäsenten halukkuutta vapaaehtoistyöntekijöiksi ja esimerkiksi vertaistukiryhmien ohjaajien työpareiksi. Tähän liittyen olisi hyvä selvittää, millaista osaamista vapaaehtoistyöntekijöiksi haluavilla on. Toinen jatkotutkimusaihe nousi esiin keskusteluissamme yhdistyksen toimiston henkilökunnan ja haastateltavien kanssa. Pohdimme, miten jäsenestä saataisiin aktiivinen toimija yhdistyksen vapaaehtoistyöhön. Mitä yhdistyksen tulee huomioida tähän liittyen ja millä tavalla taustaorganisaatio voi motivoida jäseniä?

Kaiken kaikkiaan koen, että voin olla tyytyväinen opinnäytetyöhöni. Työlle asetetut tavoitteet saavutettiin sekä aikataulun että sisällön osalta. Vertaistukiryhmätoiminnan kehittämisen osalta esittelen työni syksyllä 2012 Tampereen Hengitysyhdistys ry:n hallitukselle sekä toimiston henkilökunnalle ja tutkimukseeni osallistuville vertaistukiryhmien ohjaajille. Opinnäytetyön tutkimustulokset voivat toimia perustana, kun he lähtevät yhdessä jatkamaan tärkeää kehittämis- ja suunnittelutyötään koskien vertaistukiryhmätoimintaa.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. 3.uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Colliander, J. 2009. Suomalaisten saattohoitokotien vapaaehtoistyöntekijät ja heidän työhyvinvointinsa. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Gerontologian ja kansanterveyden pro gradu -tutkielma.
- Forss, P. & Vatula-Pimiä, M-L. 2010. Sosiaalinen turva ja hyvinvointi. 1-3. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Hanifi, R. 2011. Suomalaiset tekevät melko paljon vapaaehtoistyötä. Tilastokeskus. Viitattu 6.7.2012.
http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-09-26_002.html?s=0
- Harju, A. 2012. Kansalaisyhteiskunnan keskeiset ominaispiirteet. Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry. Viitattu 1.4.2012.
http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/kansalaisyhteiskunta/kansalaisyhteiskunnan_keskeiset_ominaispiirteet
- Harju, A. 2010. Puheenvuoro kansalaisyhteiskunnan tulevaisuudesta. Lahti: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Harju, A. 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A-B. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 58–80.
- Hautamäki, A., Lehtonen, T., Sihvola, J., Tuomi, I., Vaaranen, H. & Veijola, S. 2005. Yhteisöllisyyden paluu. Helsinki: Gaudeamus.
- Hedman, S. 2010. Seurakunnan vapaaehtoisten motiivit sekä vapaaehtoistoiminnan mielekkyys ja tukeminen. Laurea ammattikorkeakoulu, Tikkurila. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Pdf-tiedosto. Viitattu 1.7.2012.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25834/Hedman_Sini.pdf?sequence=1
- Heiskanen, T. & Hiisijärvi, S. 2012. Vertaisryhmä ja sen ohjaaminen. Pääniikkihäiriöyhdistys. Viitattu 30.3.2012.
<http://www.ela.fi/akatemia/ryhmienohjaaminen.php>
- Hengitysliitto Heli ry. 2012. Hengitysliitto Heli ry. Viitattu 4.4.2012
<http://www.heli.fi/Hengitysliitto/Mika-on-Hengitysliitto/>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. 2009. 15. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Holm, J. 2010. Ihmisen kohtaaminen ja arvostava vuorovaikutus-vertaisryhmätoiminnan kulmakivi. Teoksessa Holm, J., Huuskonen, P., Jyrkämä, O., Karnell, S., Laimio, A., Lehtinen, I., Myllymaa, T., & Vahtivaara, J-M. Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelu ASPA, 51–59.

Huuskonen, P. 2011. Vertaistuki – "en olekaan ainut". Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Sosiaaliportti.fi. Viitattu 15.3.2012.
<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/vertaistuki/#ots1>

Huuskonen, P. 2010. Vertaistukea verkossa. Teoksessa Holm, J., Huuskonen, P., Jyrkämä, O., Karnell, S., Laimio, A., Lehtinen, I., Myllymaa, T., & Vahtivaara, J-M. Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelu ASPA, 71–79.

Hyväri, S. 2005. Vertaistuen ja ammattiauttamisen muuttuvat suhteet. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A-B (toim.). Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 214–235.

Järvinen, R., Nordlund, A. & Taajamo, T. 2006. Vertaisryhmän ohjaajakoulutus. Kouluttajan opas. Helsinki: Mannerheimin Lastensuojeluliitto.

Kartano, J. & Pärnänen, T. 2010. ”Enemmän saa kuin antaa”. Suomen nuoret lesket ry:n vertaisryhmien tuen ja koulutuksen tarpeet. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Diak Itä, Pieksämäki. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Pdf-tiedosto. Viitattu 5.7.2012.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/22498/Kartano_Johanna_Parnanen_Taina.pdf?sequence=1T

Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2009. 4. uudistettu painos. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kurki, L. 2007. Innostava vanhuus. Helsinki: Finn Lectura.

Kurki, L. Kansalainen persoonana yhteisössään. Teoksessa Kurki, L. & Nivala, E. Hyvä ihminen ja kunnan kansalainen. Johdatus kansalaisuuden sosiaalipedagogiikkaan. Tampere: Tampereen yliopisto, 115–191.

Kuuskoski, E. 2003. Vertaistoiminta osana ihmisyyttä. Teoksessa Niemelä, J. & Dufva, V. (toim.). Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Jyväskylä: PS-kustannus, 30–39.

Kähäri-Wiik, K., Niemi, A. & Rantanen, A. 2007. 5. uudistettu painos. Kuntoutuksella toimintakykyä. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Laimio, A. & Välimäki, S. 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Jyväskylä: Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys.

Laimio, A. & Karnell, S. 2010. Vertaistoiminta-kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Holm, J., Huuskonen, P., Jyrkämä, O., Karnell, S., Laimio, A., Lehtinen, I., Myllymaa, T., & Vahtivaara, J-M. Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelu ASPA, 9–18.

Laimio, A., Kaijaluoto, K-L., Välimäki, S., Halinen, T., Alanen, H., Mänttyvaara, M., Laukkanen, J., Liinamo, L., Indren, M., Riitaoja, A-S., Rämänen, T. & Saari, P. 2006–2007. Vertaistoiminnan perusteet. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. Viitattu 10.3.2012.
<http://www.stkl.fi/vertsi-j.html>

Laitinen, M. & Nurmi, K.E. 2004. Mitä tarkoitetaan aktiivisella kansalaisuudella? Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry. Viitattu 1.7.2012.
http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/aktiivinen_kansalaisuus/mita_tarkoitetaan_aktiivisella_kansalaisuudella

Mikkonen, I. 2009. Sairastuneen vertaistuki. Kuopion yliopiston julkaisuja E yhteiskuntatieteet 173. Kuopio: Kuopion yliopisto, Yhteiskuntatieteet. Akateeminen väitöskirja.

Myllymaa, T. 2010. Vertaistojien jaksaminen ja työn tuki. Teoksessa Holm, J., Huuskonen, P., Jyrkämä, O., Karnell, S., Laimio, A., Lehtinen, I., Myllymaa, T., & Vahtivaara, J-M. Vertaistoiminta kannattaa. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA, 87–93.

Nylund, M. & Yeung, A-B. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Oulun yliopisto. 2002. Tutkimuksen eettisyys. Viitattu 1.4.2012.
<http://herkules.oulu.fi/isbn9514268903/html/x427.html>

Pessi, A. B. & Saari, J. 2008. Hyvä tahto. Auttamisen asenteet ja rakenteet Suomessa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.

Raninen, A., Raninen, T., Toni, I. & Tornaesus, G. 2008. Mathildan muodonmuutos. Kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan uudet kasvot. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Teemahaastattelu. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 1.4.2012.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Teemoittelu. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 1.4.2012.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Suomen sosiaali- ja terveys ry. 2011. Arviointitoiminta. Inhimillinen pääoma. Viitattu 25.6.2012.

http://www.jarjestoarviointi.fi/tukea_arviointiin/paikallisyhdistyksen_arviointi/aloita_tasta/inhimillinen_paaoma/

Tampereen Hengitysyhdistys ry. 2012. Tampereen Hengitysyhdistys ry. Viitattu 5.4.2012.

<http://www.hengitysliitto.fi/tampere/yhdistys/>

Tenhovuori, H. & Vento, A. 2010. Nuorten Kriisipisteen tukihenkilöiden kokemuksia tuesta ja ohjaamisesta. Laurea-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Pdf-tiedosto. Viitattu 5.6.2012.

https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/22050/Tenhovuori_Vento.pdf?sequence=1

Tilastokeskus. 2012a. Teemahaastattelu. Viitattu 8.7.2012.

<http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/03/>

Tilastokeskus. 2012b. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot. Viitattu 8.7.2012.

<http://stat.fi/virsta/tkeruu/01/07/>

Toikko, T. 2002. Marginaalit ja sosiokulttuurisen työn mahdollisuudet. Teoksessa Juhila, K., Forsberg, H. & Roivainen, I. (toim.) Marginaalit ja sosiaalityö. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 272–288.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuukkanen, K. 2011. ”Miksen mäkin tähän voisi ruveta”. Vapaaehtoistoiminnan kantavat rakenteet. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Pdf-tiedosto. Viitattu 1.6.2012.

https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36555/Tuukkanen_Katri.pdf?sequence=1 Opinnäytetyö

Utti, E. 2008. Vapaaehtoistyöntekijän sitoutuminen lastensuojelun tukihenkilötoiminnassa. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalipsykologia. Pro gradu -tutkielma.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

AIKATAULU

Ideapaperi 2/2012

Tutkimuslupa 3/2012

Tutkimussuunnitelmaseminaari 4/2012

Aineistonhankinta- ja analyysiseminaari 4-5/2012

Aineiston hankinta, haastattelut 4-5/2012

Aineiston analyysi ja kirjoittaminen 5/2012

Teoriaosan täydentäminen, johtopäätökset ja pohdinta 6-7/2012

Loppuseminaariesitys 8/2012.

SAATE

Hei!

Olen sosionomi (AMK) opiskelija Hämeen ammattikorkeakoulusta.

Teen opinnäytetyön Tampereen Hengitysyhdistys ry:lle. Tutkimustehtävänä on saada tietoa yhdistyksessä toimivilta vertaistukiryhmien ohjaajilta siitä, millaista tukea he odottavat yhdistykseltä työllensä. Tarkoituksena on myös, että tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää hyödyksi yhdistyksen vertaistukiryhmätoiminnan kehittämisessä. Tutkimusaineisto kerätään teemahaastattelulla.

Olen ollut puhelimitse yhteydessä kolmeen vertaistukiryhmän ohjaajaan ja tiedustellut halukkuutta haastatteluun. Tähän liittyen olen luvannut lähettää ennen varsinaista haastattelua sähköpostitse haastatteluun liittyvän saatekirjeen sekä teemahaastattelurungon alustavaa tutustumista varten.

Haastattelut pyritään suorittamaan toukokuun 2012 alkupuolella Tampereen Hengitysyhdistyksen tiloissa. Varsinaisesta ajankohdasta voimme jokaisen haastateltavan kanssa sopia erikseen. Haastatteluun on hyvä varata aikaa 1–2 tuntia.

Haastateltavien henkilöiden henkilöllisyyden suojeleminen on huomioitu. Kenenkään haastateltavan henkilöllisyyttä ei tuoda valmiissa opinnäytetyössä näkyviin. Haastattelu on mahdollista keskeyttää haastateltavan niin halutessa missä vaiheessa tahansa. Tutkimusaineistoa käytetään vain opinnäytetyötä varten ja aineisto säilytetään haastattelujen jälkeen asianmukaisesti.

Kiitokset haastatteluihin lupautuneille vertaistukiryhmien ohjaajille. Teidän asiantuntemuksenne avulla kehitämme yhdessä Tampereen Hengitysyhdistyksen vertaistoimintaa.

Yhteistyöterveisin

Sari Salminen

HAASTATTELURUNKO

TAUSTATIEDOT

Kerro miten pitkään olet toiminut vertaistukiryhmän ohjaajana.

Sytä miksi halusit lähteä mukaan ohjaajaksi.

TUEN MERKITYS VERTAISTUKIRYHMÄN OHJAAJAN TYÖSSÄ

Kuvaile vertaistukiryhmän ohjaajan työn tukemisen merkitys yhteisölle ja toimijalle.

Pohdi vertaistukiryhmän ohjaajalle muodostuvien tehtäväroolien vaatimuksia työn tukemiselle.

TUEN MUODOT

Kuvaile saamiasi tuen muotoja: tiedollinen, taidollinen, emotionaalinen ym.

TAMPEREEN HENGITYSYHDISTYS RY:N TUKI VERTAISTUKIRYHMÄN OHJAAJAN TYÖSSÄ TÄLLÄ HETKELLÄ

Kerro kokemuksesi siitä miten yhdistys tukee ohjaajan työtä tällä hetkellä

Kokemuksesi tämänhetkisen tuen riittävydestä.

VERTAISTUKIRYHMÄN OHJAAJAN TOIVOMUKSET TYÖNSÄ TUKEMISESTA

Kerro millaista tukea vertaistukiryhmän ohjaajan työssä tarvitaan.

TYÖTYTYTYVÄISYYS JA TYÖHYVINTOINTI

Pohdi mikä merkitys vertaistukiryhmän ohjaajan työn tukemiselle on työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin.

VERTAISTUKIRYHMÄTOIMINNAN KEHITTÄMINEN

Näkemyksesi vertaistukiryhmätoiminnan kehittämisestä yhdistyksessä.

TULEVAISUUDEN HAASTEET

Mieti millaista osaamista vertaistukiryhmän ohjaajalta tulevaisuudessa odotetaan.